

В ТЕНИ РЕГУЛИРОВАНИЯ

НЕФОРМАЛЬНОСТЬ
НА РОССИЙСКОМ
РЫНКЕ ТРУДА



Коллектив авторов

**В тени регулирования.
Неформальность на
российском рынке труда**

«Высшая Школа Экономики (ВШЭ)»

2014

авторов К.

В тени регулирования. Неформальность на российском рынке труда
/ К. авторов — «Высшая Школа Экономики (ВШЭ)», 2014

[GoBack](#)>Монография продолжает серию публикаций Центра трудовых исследований (ЦеТИ) НИУ ВШЭ, посвященных российскому рынку труда, и предлагает комплексный анализ проблемы неформальной занятости в России. В книге обсуждаются экономическая природа, источники и механизмы формирования неформальной занятости, основные теоретические подходы к ее изучению, существующие способы ее статистического измерения. Подробно рассматривается вопрос о дуализме на рынке труда, предполагающем его сегментацию с делением на формальный и неформальный сектора. Центральное место в работе занимает анализ масштабов, динамики и структуры российской неформальной занятости. Особое внимание уделяется выгодам и издержкам деформализации отношений занятости как для работников, так и для фирм и общества в целом, в частности – оцениваются различия в уровнях оплаты труда между формальными и неформальными работниками. Анализируется также влияние на неформальную занятость таких институтов, как минимальная заработная плата и система налогообложения, ее вклад в экономическое неравенство, динамика перемещений работников между формальным и неформальным секторами. Во всех главах книги анализ ведется с применением современных эконометрических методов и использованием больших массивов микроданных. Исследование позволяет получить целостное представление о проблеме неформальности в условиях российского рынка труда. Для экономистов и социологов в области трудовых отношений, всех интересующихся проблемами российского рынка труда. Монография может быть использована в качестве учебного пособия при преподавании таких дисциплин, как экономика и социология труда, управление человеческими ресурсами.

© авторов К., 2014

© Высшая Школа Экономики
(ВШЭ), 2014

Содержание

Введение	7
Литература	16
Глава 1. Неформальность на рынке труда: концептуальные рамки анализа	17
1.1. Введение	17
1.2. Дуализм на рынке труда	20
1.3. Механизмы отбора в неформальность	31
1.4. Издержки деформализации: за и против	37
1.5. Причинные механизмы	42
1.6. Заключение	57
Литература	60
Глава 2. Неформальная занятость: определения, измерения, межстрановая вариация	63
2.1. Введение	63
2.2. Статистические определения: международная практика	66
2.3. Неформальная занятость в межстрановой перспективе	75
2.4. Измерения неформальности в России: краткий обзор	83
Конец ознакомительного фрагмента.	91

В тени регулирования. Неформальность на российском рынке труда

© Оформление. Издательский дом Высшей школы экономики, 2014

Все права защищены. Никакая часть электронной версии этой книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме и какими бы то ни было средствами, включая размещение в сети Интернет и в корпоративных сетях, для частного и публичного использования без письменного разрешения владельца авторских прав.

Введение

Неформальность на рынке труда (и шире – в экономике в целом) – чрезвычайно сложное, многогранное и запутанное социальное явление.

Один из классиков исследования этой темы, перуанский экономист и политик Эрнандо де Сото, уподобил его слону из древнеиндийской притчи про слепых мудрецов, которые пытались наощупь определить, что за существо стоит перед ними [Mead, Morrison, 1996]. Первому достались бивни, другому – уши, третьему – хобот, четвертому – ноги и т. д. В результате «слоны» у всех получались совершенно разными и, что не менее важно, мало похожими на того реального слона, каким он предстает в действительности. Так же, по мысли Э. де Сото, обстоит дело и с феноменом неформальности: в руках исследователей он рассыпается на множество осколков, между которыми обнаруживается не так уж много сходств и которые с трудом складываются в единое целое. Такой «слон» определяется во многом тем, под каким углом зрения смотрит на него наблюдатель-аналитик и с какой целью. Неслучайно, что некоторые авторы пишут о настоящей «какофонии» определений в исследовательской литературе на эту тему [Perry et al., 2007]. Внешний вид и размер нашего «слона» во многом зависят от того, как мы определим критерии выделения этого «животного» среди всех прочих. С чем, пожалуй, согласны все, так это то, что живет «оно» в тени государственного регулирования.

Вместе с тем экономическое и социальное значение проблемы неформальности трудно переоценить. В различных проявлениях с ней приходится сталкиваться всем без исключения странам – развитым, развивающимся, постсоциалистическим. Масштабная деформализация экономики – верный признак низкого качества существующей институциональной среды. По крайней мере в том, что касается обеспечения условий для современного экономического роста и высокой производительности. В этом смысле проблема неформальности предстает как одна из ключевых проблем экономического и социального развития.

В результате мы сталкиваемся с достаточно парадоксальным сочетанием понятийной разнотелости с признанием огромной социально-экономической важности явления, к которому она относится. Эта ситуация имеет далеко не безобидные практические следствия: «Неформальность, – отмечает Р. Канбур, – это термин, которому принадлежит сомнительная заслуга сочетания максимальной политической важности и практической значимости с минимальной концептуальной ясностью и логической последовательностью при использовании в исследовательской литературе. Огромная масса существующих определений неформальности оборачивается путаницей в анализе и, что хуже, крупными провалами в политике» [Kanbur, 2009, p. 2].

Впрочем, такое состояние дел едва ли должно вызывать удивление. В самом первом приближении «неформальность» можно определить как любые виды легальной экономической деятельности, остающиеся невидимыми для «радаров» государства [Oviedo et al., 2009]. Вполне ожидаемо, что изучение подобного явления-невидимки сталкивается с огромными трудностями – дефиниционными, измерительными, интерпретационными. Как справедливо заметил один из наиболее активных исследователей теневой экономики, австрийский экономист Ф. Шнайдер, вести наблюдение за тем, что люди стремятся скрывать, – задача заведомо не из простых [Packard et al., 2012].

Однако в последнее десятилетие в понимании феномена неформальности наблюдалось постепенное сближение позиций. Такой вывод можно сделать, обратившись к дефинициям, выработанным ведущими международными организациями. Так, под определение «неформальной экономики», предложенное Международной организацией труда (МОТ), подпадают «любые виды экономической деятельности работников и экономических единиц, которые не признаются, не регулируются и не защищаются в рамках существующей правовой и регуляторной системы, а также работа без вознаграждения, осуществляемая на предприятиях, стремя-

щихся к извлечению дохода» [ILO, 2002]. В понимании ОЭСР это «...трудовая и иная экономическая деятельность, направленная на производство легальных товаров и услуг, при которой не соблюдаются одно или более законодательных требований, связанных с регулированием производства или занятости» [ОЕСД, 2004, 2008]. В определении Европейской комиссии речь идет о «недекларируемой работе и других видах оплачиваемой деятельности, которые по своему характеру являются законными, но о которых не подается сведений государственным властям» [Packard et al., 2012]¹. Отталкиваясь от этих определений, можно сказать, что «неформальная экономика» – это любые виды экономической активности, до которых у государства почему-либо «не дотягиваются руки» (или потому, что оно не хочет, или потому что оно не может), и соответственно «неформальная занятость» – это трудовая деятельность в рамках «неформальной экономики».

Представители развитых стран, далеко продвинувшихся по пути экономического роста, часто воспринимают формальную занятость как идеал, к которому все должны стремиться. Неформальная занятость для них – аномалия, атрибут недоразвитости. Отчасти это так, поскольку означает провал действующей институциональной системы, ее неспособность регулировать сложные экономические процессы. Однако на протяжении всей мировой истории то, что мы сегодня называем «неформальной» занятостью, было единственным режимом трудовой деятельности. Иного просто не существовало.

Массовая формализация занятости (и как следствие – выделение регулируемого, т. е. формального, сектора) началась на рубеже XIX – XX веков вместе с формированием таких институтов, как социальное и пенсионное обеспечение, законодательство о защите занятости и об охране труда, минимальная заработная плата и т. п. Попадание сферы труда в фокус регулирования этими институтами и означало ее формализацию. Соответственно расширение охвата работников таким регулированием и создание механизмов мониторинга и инфорсменты вводимых правил обозначили движение в структуре занятости от «неформальности» к «формальности».

В более широкой концептуальной перспективе «неформальность» можно рассматривать как антитезу главной, по М. Веберу [Вебер, 1990], характеристики обществ современного типа, которая отделяет их от предшествующих традиционалистских обществ, а именно – функционирования на основе фиксированных и защищаемых государством универсальных «правил игры» (законов и административных регуляций). Соответственно если «формальность» в веберовской перспективе предстает как условие и продукт развития современного капитализма, то «неформальность» – как признак немодернизированности и экономической отсталости. Естественно, что первая получает положительную, тогда как вторая – отрицательную нормативные оценки. Этим во многом объясняется, почему в большей части исследований на эту тему по отношению к «неформальности», «неформальному сектору», «неформальной занятости» доминировала и продолжает доминировать резко негативистская установка².

¹ Из приведенных определений видно, что «неформальная экономика» и «нелегальная экономика» – это непересекающиеся понятия: первая охватывает только разрешенные законом товары и услуги, производство которых отражается в Системе национальных счетов (СНС), тогда как второе – только запрещенные им товары и услуги (например, наркотики), производство которых в СНС не учитывается.

² В свете этого едва ли удивительно, что в 1950–1970-е годы, когда разрабатывались первые экономические программы для развивающихся стран, западные эксперты «по умолчанию» распространяли на них собственные представления о преимуществах формальности – тем более, что в идеологической обстановке тех лет единственно эффективным агентом модернизации признавалось государство (иными словами – национальная бюрократия). Отсюда вполне логично следовал вывод, что неформальная занятость – это рудимент отсталости, подлежащий искоренению. В некоторых случаях такие рекомендации могли восприниматься буквально как прямое руководство к действию. Так, в 2005 г. по приказу президента Зимбабве Р. Мугабе в рамках программы «Выгоним мусор» бульдозеры сравняли с землей районы трущоб, где ютились беднейшие жители столицы страны Хараре. Как справедливо отмечали К. Харт и затем Э. де Сото, ирония заключалась в том, что, призывая правительства развивающихся стран к борьбе с неформальной экономикой, западные эксперты способствовали уничтожению того самого неформального или полупоформального предпринимательства, которое на заре капитализма процветало в их собственных стра-

Переход из мира «неформальности» в мир «формальности» – длительный, сложный и многоплановый процесс, затрагивающий все стороны существования общества. Британский антрополог К. Харт, введший в научный оборот сам термин «неформальный сектор», так описывает жизнь в условиях современной, «формализованной» экономики: «Это мир своевременных выплат заработной платы и других типов вознаграждения, регулярных платежей за ипотеку, четких кредитных рейтингов, страха перед налоговыми органами, регулярных приемов пищи, умеренного потребления стимулянтов, хорошего медицинского обслуживания, отчислений в пенсионные фонды, взносов за школьное обучение, ежедневных поездок на автомобиле на работу и обратно, летних отпусков на море. ... Но что делает этот образ жизни “формальным”, так это его регулярность и упорядоченность, предсказуемый ритм и чувство контроля, которые мы часто принимаем за нечто само собой разумеющееся» [Hart, 2006, p. 5]. Заменяя в этом перечне все утверждения на обратные, мы получим наглядное представление о том, как протекает жизнь в условиях «деформализованной» экономики. В свете этого вполне ожидаемо, что в системе координат, характерной для развитых стран, всепроникающая формализация общества чаще всего воспринимается как норма, а ее отсутствие – как патология³.

«Нормой» при таком восприятии оказывается встроенность в разнообразные формальные институты, связанные с деятельностью государства [Levenson, Maloney, 1998], среди них: федеральные и местные казначейства, правительственные социальные программы (включая систему пенсионного обеспечения), правовая система, банковская система, статистические переписи и регистры бизнеса и т. п. Однако участие в них сопряжено с издержками, которые определенные группы могут отказываться нести (или не в состоянии нести). Как следствие, они оказываются включены в иную систему неформальных институтов – в социальные сети местных сообществ, которые отчасти могут выполнять те же функции, что и формальные институты (предоставлять кредиты, страховать от риска, обеспечивать безопасность и соблюдение контрактов и т. п.). В зависимости от характеристик экономического роста и особенностей регулятивной среды могут возникать стимулы для переходов из одной институциональной среды в другую.

Но даже в развитых странах неформальная составляющая не исчезает полностью и продолжает занимать в них важное место. Согласно Харту, по отношению к «формальности» «неформальность» может выступать в нескольких ипостасях: как отделенная от нее часть социального пространства; как ее содержание; как ее отрицание; и, наконец, как ее остаток [Hart, 2006]. Разделение: в сфере публичной жизни (например, на работе) поведение людей подчинено четко определенным правилам, но в сфере приватной жизни (например, дома) оно свободно от подобной регламентации и может строиться как «неформальное». Содержание: неформальные отношения пронизывают взаимодействия между людьми внутри формальных организаций (частных корпораций, правительственных учреждений и т. д.), которые без них оказываются неспособны функционировать эффективно (достаточно сослаться на пример так называемых итальянских забастовок, когда работа строго в соответствии с установленными формальными правилами парализует деятельность организаций). Отрицание: определенные виды неформальной деятельности вступают в конфликт с формальными предписаниями и выступают как их прямое нарушение (уклонение от налогов, несоблюдение правил безопасности и т. д.). Остаток: некоторые виды неформальной активности не считаются настолько

нах и из которого в свое время и выросла современная «формализованная» экономика [Hart, 2006]. Не менее парадоксально с этой точки зрения выглядит и ситуация внутри самой экономической теории. Действительно, функционирование неформальной экономики нередко описывается как ближайший аналог совершенной конкуренции [Lipton, 1984], которая в учебниках по экономической теории принимается за отправную точку и рассматривается как «норма». Однако она начинает преподноситься как «аномалия», как только экономисты приступают к выработке рекомендаций для правительств развивающихся стран.

³ Например, трудно представить себе полноценную жизнь без банковского счета и кредитной карты в Западной Европе или США.

значимыми, чтобы распространять на них действие формальных правил (пример – производство продукции в хозяйствах населения для их собственного потребления). Эти примеры ясно показывают, что неформальные взаимодействия образуют фундамент даже современных развитых обществ, далеко продвинувшихся по пути формализации социальных и экономических отношений.

Кроме того, если под «нормой» понимать наиболее распространенное явление, то ею следует признать именно неформальную занятость. С количественной точки зрения ситуация даже сегодня выглядит явно в ее пользу: так, по имеющимся оценкам, в современном мире 1,8 млрд работников трудятся на «неформальных» и лишь 1,2 млрд – на «формальных» рабочих местах [OECD, 2009].

Но почему все это должно нас серьезно волновать? Ведь кто-то может сказать: занятые неформально сами обеспечивают себя доходом и не просят слишком много от государства. Они зарабатывают деньги своим нелегким трудом и никому особо не мешают. Казалось бы, существует много острых социальных и экономических «заноз», среди которых эта далеко не главная. Тем не менее есть несколько веских причин, чтобы не игнорировать эту проблему и учитывать ее в экономической и социальной политике [Perry et al., 2007]. Каковы они?

Во-первых, это комплексное влияние неформальности на благополучие семей. Неформальные работники часто имеют более низкие доходы, что создает дополнительные риски бедности для них и их семей. В формальном секторе многие работники имеют разнообразные льготы и блага, привязанные к месту работы, а в неформальном секторе этого нет. Здесь также не действуют формальные механизмы социальной защиты (включая охрану труда, режим рабочего времени, компенсации в связи с увольнением), а нестабильность занятости чрезмерна. Это означает, что потеря работы может быть компенсирована только быстрым поиском другой такой же работы.

Во-вторых, это следствия для экономического роста и производительности труда. Неформальный сектор, как правило, отличается примитивным технологическим уровнем, низкой капиталоемкостью, отсутствием доступа к кредитным ресурсам, невысокими требованиями к человеческому капиталу. Все это делает его малопроизводительным по сравнению с формальным. Чем выше его доля в занятости, тем больше труда используется относительно неэффективно. Естественно, что при таком распределении рабочей силы экономический рост оказывается ниже, чем он мог бы быть.

В-третьих, масштаб неформальности является индикатором качества функционирования государственных институтов. Ее экспансия отражает растущее недоверие к формальным институтам, неудовлетворенность качеством регулирования, отсутствие единых правил игры для всех. Она тем значительнее, чем хуже институциональный климат. Связь здесь, однако, двусторонняя. Деформализация сама по себе способствует дальнейшей институциональной эрозии, поскольку разрушает институт формального договора и его инфорсмент. Неформальные работники не платят налоги и социальные взносы, что лишает бюджет значительной части потенциальных поступлений. Тем самым государство теряет доходы и ограничено в финансировании производства общественных благ. Когда одна многочисленная группа уходит от налогов, то налоговая мораль всего общества также оказывается под угрозой.

Это лишь наиболее очевидные риски, создаваемые неформальным рынком труда. Возможно, что в реальности они не столь велики. Но насколько они на самом деле значительны, может быть установлено только в ходе специальных исследований, использующих большие массивы эмпирических данных и современную аналитическую технику.

В фокусе нашей книги – формирование неформальности и анализ ее экономических и социальных последствий на российском рынке труда. Такой анализ позволяет сформулировать рекомендации для экономической и социальной политики.

К сожалению, при проведении исследования мы столкнулись с серьезными ограничениями, прежде всего – информационными. Из-за этого некоторые темы выпали из поля нашего зрения, а других мы смогли коснуться лишь пунктиром. Но авторы успокаивают себя тем, что все аспекты проблемы неформальности в любом случае невозможно «запихнуть» в одну книгу. Мы с этой тематикой не собираемся прощаться и надеемся возвращаться к ней по мере появления новых данных и возникновения новых идей.

Наш подход имеет несколько особенностей, которые мы хотели бы специально подчеркнуть.

Во-первых, данная монография представляет не теоретические, а преимущественно эмпирические исследования проблем неформальности. Они предполагают широкое использование эконометрической методологии, позволяющей оценивать силу и направление связей между отдельными переменными. Надежные оценки различных влияний бывает трудно получить, поскольку многие изучаемые нами поведенческие явления селективны, а не случайны, переменные эндогенны, а не экзогенны, далеко не все важные факторы наблюдаемы. Мы стараемся учитывать все эти обстоятельства и знакомим с ними читателей.

Во-вторых, исследования, которые легли в основу нашей книги, основываются на больших и разнообразных массивах статистических данных. Они позволяют анализировать обсуждаемые проблемы с разных сторон, в том числе и в динамике. Мы использовали лишь те базы данных, в качестве которых можно быть уверенными.

В-третьих, главы книги представляют собой полусамостоятельные исследования, которые изначально не были объединены единой жесткой программой, методологией или используемыми данными. Такая гибкость введена сознательно, чтобы не накладывать на исследователей дополнительные ограничения и не «ломать» их под единое определение неформальности, которого, по-видимому, и не существует. Отсюда неудивительно, что предлагаемые в разных главах выводы могут не всегда и не во всем совпадать. Мы считаем это нормальным явлением и не пытаемся скрывать возможные расхождения. Наоборот, они показывают веер допустимых оценок. Точно так же мы не видим ничего предосудительного в возможных тематических повторах, когда различные главы обращаются к обсуждению одних и тех же проблем, но под разным углом зрения.

Основным **источником данных** для исследований, собранных в книге, послужил Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ – НИУ ВШЭ) за 8–19 раунды, которые охватывают период 1998–2011 гг. Мы также используем данные специального модуля, посвященного проблеме неформальности, который был добавлен к базовой анкете РМЭЗ – НИУ ВШЭ за 2009 г. Данный модуль позволил получить наиболее полную на сегодняшний день информацию о характеристиках российской неформальной занятости.

Помимо него информационной базой исследования являются несколько других источников: Обследования населения по проблемам занятости (ОНПЗ) Росстата за 1999–2011 гг.; официальная статистика Росстата о заработной плате в российской экономике.

Структура работы. Книга состоит из введения, 11 глав, в которых подробно рассматриваются отдельные аспекты неформальности, и заключения, где подводятся итоги.

Глава 1 вводит в проблематику неформальности и дает обзор основных тем и исследовательских подходов. Неформальность на рынке труда – чрезвычайно сложное и неоднозначное явление, а ее «многоликость» коренится в особенностях институциональной среды современных обществ. Здесь обсуждаются природа этого явления, история вопроса, основные теории, используемые в исследовании соответствующих проблем. Специальное внимание уделено издержкам и выгодам (де)формализации как для работников, так и для фирм и общества в целом. Подробно рассматривается вопрос о дуализме на рынке труда, предполагающем его сегментацию и функционирование неформального рынка труда в особом режиме. Этот раздел служит теоретическим введением для последующих глав.

Глава 2 посвящена методологическим и измерительным аспектам проблемы неформальной занятости. В литературе встречаются десятки, если не сотни, различных определений неформальной занятости, зачастую имеющих между собой достаточно мало общего. В этих условиях несомненный интерес приобретает вопрос о сильных и слабых сторонах разных подходов, о совпадении/несовпадении оценок, получаемых с их помощью, и о возможных причинах, порождающих расхождения в результатах. Для России вопрос о сопоставимости показателей неформальной занятости также является не праздным.

В главе 3 представлены результаты исследования различных характеристик неформального сектора в России в 1999–2011 гг. с использованием данных Росстата. Здесь приводятся оценки размера и динамики неформального сектора в России, а также описываются его составляющие и основные социально-демографические черты. Также анализируются факторы межрегиональной дифференциации в развитии российского неформального сектора на основе специально созданной авторами панельной базы данных по экономическим и структурным характеристикам регионов.

Глава 4 посвящена поиску ответов на две группы вопросов, связанных с неформальностью на рынке труда. Во-первых, это анализ структуры и детерминантов неформальной занятости. Во-вторых, это анализ механизмов вознаграждения неформальных работников. Особенность главы – в использовании информации из специального обследования, реализованного в 2009 г. Наиболее общий вывод состоит в том, что наличие на российском рынке труда массивного анклава неформальных рабочих мест со своими специфическими механизмами установления заработной платы свидетельствует о «провале» существующей институциональной системы.

В главе 5 впервые подробно анализируется влияние минимальной заработной платы (МЗП) на занятость в неформальном секторе на российском рынке труда. Гипотеза о положительном влиянии МЗП на масштаб неформальности основана на предсказаниях двухсекторной модели рынка труда, где в первом секторе (формальном) законодательство о МЗП действует, а во втором секторе (неформальном) не действует. Увеличение МЗП приводит к необходимости повышать заработные платы низкооплачиваемых работников в формальном секторе выше их предельной производительности, что ведет к их вытеснению. В условиях очень низких пособий по безработице большинство потерявших работу имеют ограниченный выбор способов получения дохода. Прежде всего это – трудовая деятельность в тени регулирования, где издержки найма и увольнения относительно низки.

Ключевой результат исследования состоит в том, что рост МЗП действительно приводит к повышению доли неформально занятых. Это заставляет с большей осторожностью относиться к тезису о том, что повышение минимальной заработной платы в России всегда благоприятно сказывается на низкооплачиваемых работниках.

В главе 6 обсуждается влияние налогообложения. Налоговая реформа 2001 г. рассматривается в ней как естественный эксперимент, в ходе которого разные группы оказались в разной степени подвержены налоговым новациям. Эта реформа заключалась в установлении плоской единой ставки подоходного налога, объединении платежей в социальные фонды в единый социальный налог и введении для него регрессивной ставки. В ходе ее реализации ставка налогообложения была экзогенно (т. е. независимо от характеристик тех, на кого она повлияла) снижена для определенной категории индивидов, в то время как другие остались практически не затронуты ею.

Дизайн налоговой реформы открывает возможности для применения исследовательской стратегии, позволяющей оценить среднюю величину снижения вероятности участия в неформальном секторе для экспериментальной группы по сравнению с контрольной в следующий после проведения реформы период. Оказывается, что под влиянием налоговой реформы риск неформальной занятости (как регулярной, так и нерегулярной) весьма ощутимо снизился.

В главе 7 авторы обращаются к процессам перемещений работников между формальным и неформальным секторами. Здесь возникает серия интересных вопросов, связанных с тем, кто вовлечен в такую мобильность, куда она преимущественно направлена и насколько интенсивна. Оказывается, что взаимообмен идет достаточно интенсивно, неформальность имеет тенденцию самовоспроизводиться, а работники неформального сектора предпочли бы получить работу в формальном.

Глава 8 реконструирует эволюцию неравенства по заработной плате, разделяя занятых на формальной и неформальной основе. В этом плане она продолжает некоторые темы, поднятые в главе 4. В течение всего рассматриваемого периода (2000–2010 гг.) дифференциация месячных заработков была существенно выше среди занятых на неформальной основе, но заметно снизилась за 10 лет в обеих группах. Важно, что неформальность, как показал анализ, серьезно увеличивает риск попадания в самые низкооплачиваемые группы.

Анализ различий в заработках на разных участках шкалы распределения выявляет существенную неоднородность внутри сегмента неформальной занятости. Такие различия между формально и неформально занятыми наиболее велики для работников с низкими заработками и сокращаются по мере движения по шкале распределения. В верхней части распределения различия в заработках между формально и неформально занятыми не являются статистически значимыми. Впрочем, именно в нижней половине распределения в 2000–2010 гг. рост заработков неформально занятых опережал рост заработков занятых на формальной основе, в результате чего разрыв резко (почти на треть) сократился.

Существует крайне мало исследований, посвященных влиянию неформальности на благосостояние не только самих неформально занятых, но и их семей. По России таких исследований с использованием обширных статистических данных ранее вообще не проводилось. Соответствующая задача решается в главе 9. Согласно используемым в ней данным, неформальный сектор в России затрагивает около 20 % всех семей, в составе которых есть занятые. В главе оценивается влияние участия в неформальной занятости и степени этого участия на благосостояние семей.

Результаты свидетельствуют о том, что наличие неформальных самозанятых повышает общий доход домохозяйства по сравнению с семьями, полностью занятыми в формальном секторе. Однако доля таких семей невелика. В то же время в бедственном положении оказываются семьи, полностью занятые в неформальном секторе по найму. Их доход существенно ниже, а риск попадания в бедность выше, чем для других типов семей. Высокий риск потери источника заработка и отсутствие социальных гарантий ставят такие семьи на грань выживания.

В главе 10 неформальная занятость рассматривается как фактор, потенциально влияющий на социальную сплоченность и интеграцию в обществе; для этого используются самооценки социального положения. Такие самооценки (по шкалам «бедные – богатые», «бесправные – обладающие властью», уважения со стороны окружающих, уверенности в возможности обеспечить минимальный уровень материального благосостояния в ближайшем будущем и удовлетворенности текущим материальным положением) ранее в исследованиях неформальной занятости не использовались, но они являются информативными индикаторами экономических и социальных изменений. Они позволяют выдвинуть гипотезу о том, что неформальные работники имеют более низкий субъективный социальный статус по сравнению с более благополучными формальными работниками и, как следствие, относятся к одной из депривированных частей российского общества. Однако представленный анализ показывает, что самооценки неформальных и формальных работников зачастую не имеют значимых отличий.

Глава 11 исследует одну из ведущих форм неформальной занятости – самозанятость – в странах с переходной экономикой. Интерес к этой проблематике объясняется не только тем, что самозанятые часто входят в состав неформальной занятости. Стимулом к изучению феномена самозанятости стало недостаточное внимание, которое уделяется этой проблеме в эконо-

мической литературе. Сравнительное исследование самозанятости, построенное на результатах обследований рынка труда 23-х стран с переходной экономикой, является попыткой дать ответ на два главных вопроса.

Первый – насколько отличаются рынки труда двух групп стран, с одной стороны, стран Восточной и Южной Европы, а также Балтии, а с другой, бывших советских республик, по значению самозанятости для их экономик: ее удельному весу в общей численности рабочей силы, динамике этого показателя на протяжении 2000-х годов, а также структуре и составу. Второй – каковы детерминанты самозанятости, которые можно разделить на два больших класса: макроэкономические характеристики и индикаторы, относящиеся к стратегии реформ и качеству институтов.

Связь с предыдущими исследованиями ЦеТИ. Предлагаемая работа является естественным продолжением трех предыдущих коллективных монографий, также подготовленных сотрудниками Центра трудовых исследований (ЦеТИ) НИУ ВШЭ и опубликованных Издательским домом НИУ ВШЭ. Это такие книги как «Нестандартная занятость в российской экономике» (2005), «Заработная плата в России: эволюция и дифференциация» (2007) и «Российский работник: образование, профессия, квалификация» (2011). Добавим, что в ней широко используются результаты исследований по различным аспектам российского рынка труда, которые проводились сотрудниками ЦеТИ в последние годы⁴.

Наши благодарности. Эта книга не состоялась бы без всесторонней поддержки со стороны НИУ ВШЭ и, в частности, Программы фундаментальных исследований, реализуемой в университете. Благодаря этой Программе авторы имели возможность работать над этой темой в течение трех лет (2010–2012 гг.). Используемые в ряде глав (главы 4 и 6) эмпирические данные частично собраны в рамках проекта «Неформальность на российском рынке труда: экономическая и социологическая перспектива», поддержанного в 2009 г. Фондом Джона Д. и Кэтрин Т. Макаруров.

На разных этапах работы авторы получали замечания и комментарии, которые помогли сделать итоговый текст лучше. Особо отметим наших коллег А. Бессуднова, М. Денисенко, И. Денисову, Э. Ершова, А. Зайцеву, Х. Леманна, М. Локшина, Я. Кузьминова, О. Куликова, В. Магуна, А. Муравьева, Ф. Прокопова, С. Рощина, А. Чепуренко, Т. Четвернину, Л. Яковсона и А. Яковлева, высказывавшихся по отдельным исследованиям, превратившимся затем в главы книги.

Успех эмпирических исследований во многом зависит от качества и доступности данных. В связи с этим мы не можем не отметить тот факт, что в большинстве глав используются данные РМЭЗ – НИУ ВШЭ, а их высокое качество – итог работы исследовательской группы «Демоскоп» под руководством П. Козыревой и М. Косолапова. Мы также не можем не отметить многолетнее сотрудничество с Росстатом и, в частности, вклад З. Рыжиковой и О. Жихаревой в развитие обследований населения по проблемам занятости (ОНПЗ).

Этой книге не было бы без плодотворного сотрудничества с Издательским домом НИУ ВШЭ, сотрудники которого приложили много сил для того, чтобы она получилась такой, какой вы ее в итоге видите. Особо отметим вклад О. Осиповой, осуществившей редакторскую «доводку» нашей рукописи до нужных кондиций, и Л. Моисеенко, превратившей рукопись в красиво набранную книгу. Ряд представленных в монографии глав вначале увидели свет в качестве препринтов серии WP3 «Проблемы рынка труда». Мы крайне признательны А. Заиченко за большую работу в качестве редактора серии.

Для кого предназначена эта книга? Прежде всего, конечно, книга ориентирована на исследователей, преподавателей и студентов – экономистов и социологов. На наш взгляд, она может быть небезынтересной для всех, кто интересуется устройством и функционированием

⁴ См.: <http://www.hse.ru/org/hse/wp/wp3>

институтов переходной экономики. Мы надеемся, что в ней найдется полезное и для специалистов-практиков в области рынка труда и занятости, среди которых представители профсоюзов и работодателей, специалисты по управлению персоналом и аналитики рекрутинговых агентств.

Материалы монографии могут быть использованы при преподавании таких дисциплин, как экономика труда, переходная экономика, социология труда, управление человеческими ресурсами и др.

Литература

Вебер М. Основные социологические понятия // Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990.

Hart K. Formal Bureaucracy and the Emergent Forms of the Informal Economy // Linking the Formal and the Informal Economy: Concepts and Policies / ed. by B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur, E. Ostrom. Oxford: Oxford University Press, 2006.

ILO. Decent Work and the Informal Economy. Report of the Director-General; International Labour Conference, 90th Session; Report VI. Geneva: International Labour Office, 2002.

Kanbur R. Conceptualising Informality: Regulation and Enforcement: IZA Discussion Paper № 4186. Bonn: IZA, 2009.

Levenson A. R., Maloney W. F. The Informal Sector, Firm Dynamics, and Institutional Participation: Policy Research Working Paper № 1988. Washington, DC: The World Bank, 1998.

Lipton M. Family, Fungibility and Formality: Rural Advantages of Informal Non-Farm Enterprise versus the Urban-Formal State // S. Amin (ed.) Human Resources, Employment and Development. Vol. 5: Developing Countries. L.: McMillan, 1984.

Mead C., Morrisson C. The Informal Sector Elephant // World Development. Vol. 24. № 10. P. 1611–1619.

OECD. Employment Outlook. Paris: OECD, 2004.

OECD. Employment Outlook. Paris: OECD, 2008.

OECD. Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries / ed. by J.P. Jütting, J.R. de Laiglesia. Paris: OECD, 2009.

Oviedo A. M., Thomas M. R., Karakurum-Ozdemir K. Economic Informality: Causes, Costs, and Policies – A Literature Survey: World Bank Working Paper № 167. Washington, DC: The World Bank, 2007.

Packard T., Koettl J., Montenegro C. E. In From the Shadow: Integrating Europe's Informal Labor. Washington D. C.: World Bank, 2012.

Perry G., Maloney W., Arias O., Fajnzylber P., Mason A., Saavedra-Chanduvi J. Informality: Exit and Exclusion. Washington, D.C.: The World Bank, 2007.

Глава 1. Неформальность на рынке труда: концептуальные рамки анализа

1.1. Введение

В этой главе мы намерены очертить концептуальные рамки того явления, которое называется неформальностью на рынке труда.

Одним из первых, кто обратился к изучению этого феномена, был выдающийся британский антрополог К. Харт, исследовавший рынки труда в африканских городах [Hart, 1973]. В фокусе его исследований оказались вчерашние мигранты из сел, неквалифицированные работники, находившие в низкопроизводительной самозанятости основной (а часто единственный) источник средств к существованию. Самозанятость для них служила единственной альтернативой полной безработице, поскольку формальный рынок труда им ничего не мог предложить, а системы помощи безработным в этих странах не существовало. Введенное им понятие «неформальный сектор» было практически мгновенно подхвачено и стало активно использоваться экспертами Международной организации труда (МОТ) [ILO, 1972]. С этого момента началось победное шествие этого понятия в социальных дисциплинах и экономической политике. Оно не только вызвало к жизни огромный поток исследовательской литературы, но и было взято на вооружение официальными статистическими ведомствами всего мира, в частности – получило отражение в обновленной версии Системы национальных счетов (СНС-93). Позднее на фундаменте, заложенном Харт, возникли более общие концепции «неформальной экономики» и «неформальной занятости», ставшие неотъемлемой частью понятийного аппарата современных антропологов, социологов и экономистов. Сегодня литература по проблемам «неформальной экономики», «неформального сектора», «неформальной занятости» насчитывает тысячи публикаций, и с каждым годом их число стремительно увеличивается.

Сам К. Харт не ставил перед собой каких-либо сверхамбициозных задач. Его цель была очень конкретной и достаточно скромной – показать неадекватность доминирующих представлений западных исследователей об анатомии рынков труда в развивающихся странах, которую они описывали по аналогии с тем, что привыкли видеть в развитых странах. С началом процесса модернизации из деревень в города устремился огромный поток мигрантов. Однако современный «капиталистический» сектор этих стран делал лишь самые первые шаги и был слишком слаб и мал, чтобы справиться с гигантским наплывом рабочей силы. Соответственно все те, кому не удавалось найти в нем работу, автоматически записывались западными исследователями в «безработные». В 1960-х – начале 1970-х годов не редкостью были оценки уровня городской безработицы в развивающихся странах порядка 50–60 % [Hart, 2006].

Харт убедительно показал, что все это – оптическая иллюзия, поскольку оказаться за бортом «капиталистического» сектора не означает остаться без работы и дохода. Такие «безработные» активно участвуют в разнообразных видах «неформальной» экономической деятельности, среди которых: мелкая уличная торговля, оказание разовых услуг, помощь соседям при ремонте жилья, поденная работа, вождение такси, попытки организовать собственный небольшой бизнес и т. д. Эти виды деятельности могут причудливо сочетаться как между собой, так и с другой «формальной» работой.

С точки зрения общепринятых статистических критериев определения статусов на рынке труда (рекомендуемых МОТ) все эти люди имеют занятие, приносящее доход, и принадлежат к категории занятых. Хотя их занятость носит во многом иной характер по сравнению с теми, кто трудится на крупных промышленных предприятиях или в правительственных учреждениях

развивающихся стран, она не превращается от этого в безработицу. Для обозначения этого гигантского анклава экономической активности, не замечавшегося подавляющим большинством экспертов по проблемам развития, Харт и ввел термин «неформальный сектор». (Среди прочего он отмечал, что по степени предпринимательской активности «неформальный» сектор зачастую превосходит «формальный», так что с этой точки зрения не очевидно, какой из них ближе к «духу капитализма».) Более того, достаточно скоро стало ясно, что открытый Хартом неформальный сектор – универсальное явление, встречающееся во всех без исключения экономиках мира – не только развивающихся, но также развитых и постсоциалистических [OECD, 2009; Feld, Schneider, 2010].

В исследовательской литературе можно условно выделить две традиции, различающиеся отношением к феномену неформальности, – «дружественную» и «недружественную» [Maloney, 2004].

Первая представлена именами «классиков» изучения этой темы – К. Харта и Э. де Сото, а также такого известного исследователя как У. Мэлони и др. Такая позиция близка значительной части экспертов, работающих под эгидой Всемирного банка. Вторая тесно связана с деятельностью Международной организации труда и, возможно, ее наиболее полным и последовательным воплощением стала разработанная МОТ концепция «достойного труда» [ILO, 2002].

Согласно «дружественной» традиции, в тех или иных пропорциях «достойные» и «недостойные» места создаются и существуют как в формальном, так и в неформальном секторах, которые, следовательно, не поляризованы в виде двух жестко отделенных друг от друга кластеров рабочих мест, а образуют непрерывный континуум со множеством промежуточных градаций. Так, Мэлони пишет, что «в первом приближении мы можем представить неформальный сектор в развивающихся странах как нерегулируемый аналог добровольного предпринимательского сектора развитых стран» [Maloney, 2004, p. 1159]. Такой вывод коренным образом меняет нормативную оценку, поскольку свободное предпринимательство является источником и мотором развития, а сам предприниматель выступает главным «героем» капиталистического общества.

Какой-либо непреходимой границы, пролегающей между формальным и неформальным секторами, не существует – их связывают отношения активного «взаимообмена». Большие массы работников непрерывно перемещаются во встречных направлениях, переходя как из формальной занятости в неформальную, так и, наоборот, из неформальной в формальную. Такие переходы являются добровольным (и это важно отметить!) решением самих людей, выбирающих сектор занятости, по совокупности всех обстоятельств для них более «выгодный». В результате неформальные работники (во всяком случае, многие из них) предстают не как пассивные жертвы социальной эксклюзии, а как рациональные рыночные агенты, которые при выборе сектора занятости взвешивают потенциальные выгоды и издержки и исходя из этого принимают наиболее предпочтительные для себя решения. При таком подходе императивом для экономической политики государства становится установка на достижение оптимальной степени формализации рынка труда.

В рамках «недружественной» традиции рынок труда (прежде всего в развивающихся странах, но не только) предстает как резко сегментированный, с жесткой границей, разделяющей формальный и неформальный сектора: «достойные» рабочие места сосредоточены в первом кластере, тогда как второй служит «отстойником», куда стекаются «недостойные» рабочие места [ILO, 2002]. Вход в него является вынужденным, а не добровольным. Как отмечают сотрудники МОТ, «наша позиция заключается в том, что неформальные работники, попадающие в бедность, не могут быть добровольно неформальными ни в каком разумном смысле этого слова» [Kucera, Roncolato, 2008, p. 326]. Неформальные работники предстают в этом случае как жертвы социальной эксклюзии, которым разнообразные институциональные барьеры (создающие сегментацию) закрывают доступ к «достойным» (т. е. формальным)

рабочим местам. Вполне естественно, что при таком подходе императивом для экономической политики государства становится установка на максимальную формализацию отношений занятости, говоря более конкретно – на ликвидацию кластера «недостойных» рабочих мест путем полного поглощения неформального сектора формальным. В этом смысле борьба с бедностью начинает практически сводиться к искоренению (или сокращению) неформальности.

Спор между сторонниками «дружественной» и «недружественной» концепций не завершен. И дело не только в том, что существует влиятельная концепция двухъярусного неформального сектора Г. Филдса, сочетающая элементы обеих этих традиций [Fields, 1990]. С одной стороны, сторонники «недружественного подхода» признают чрезвычайную неоднородность неформальной занятости, в которой можно найти «все, что угодно». С другой, нельзя исключить, что она может играть достаточно позитивную роль в одних странах, но резко негативную в других.

Обсуждая наиболее общие концептуальные проблемы, возникающие при изучении неформальности на рынке труда, мы постараемся учесть и критически оценить аргументы, высказываемые в рамках обеих этих традиций. Глава состоит из шести разделов, включая введение и заключение. Следующий раздел посвящен анализу альтернативных моделей сегментированного рынка труда, где один из сегментов оказывается представлен неформальным сектором. В третьем разделе рассматриваются механизмы отбора в неформальность – побуждающие или вынуждающие работников занимать неформальные рабочие места. Состав неформально занятых будет сильно различаться в зависимости от того, какие из этих механизмов являются ведущими. В четвертом разделе оцениваются плюсы и минусы неформальной занятости, связанные с нею выгоды и издержки – как с точки зрения отдельных работников, так и с точки зрения всего общества. Пятый раздел посвящен обсуждению разнообразных факторов – экономических, социальных, институциональных, подталкивающих к растущей формализации или, наоборот, к растущей деформализации занятости. В заключении формулируются основные выводы из представленного анализа.

1.2. Дуализм на рынке труда

Естественной отправной точкой при теоретическом осмыслении феномена неформальной занятости могут служить модели дуального рынка труда. В них рынок труда предстает в виде двух отдельных (хотя и не полностью изолированных) секторов, каждый со своими особыми законами формирования занятости и установления заработной платы (именно поэтому в экономической литературе проблема неформальности нередко обозначается также как «проблема дуализма на рынке труда»). Такие модели являются частью обширного семейства подходов, известных как теории сегментированного рынка труда (СРТ), представляя простейшую их версию, когда число выделяемых сегментов оказывается минимально возможным, т. е. равно двум. Сосуществование двух и более сегментов, разделенных плохо проницаемой перегородкой, и составляет суть сегментации – или в частном случае дуальности – рынка труда.

Основной смысл идеи сегментации можно выразить с помощью двух взаимосвязанных вопросов. Является ли экономика (и рынок труда) интегрированным целым или ее правильнее представлять как набор малосвязанных (или вообще несвязанных) и неконкурирующих между собой сегментов? Для работника попадание в тот или иной сегмент рынка труда – это «судьба», которую трудно изменить, или лишь промежуточный этап в череде возможных межсекторных перемещений, во многом определяемых его собственными решениями (например, накоплением человеческого капитала)⁵? Неоклассическая теория и теории сегментированного рынка труда дают на них разные ответы.

Согласно неоклассической теории, рынок труда является единым и интегрированным, а отдельные работники делают свободный выбор среди множества различных рабочих мест, стремясь к максимизации суммарных выгод от рабочего места и руководствуясь при этом своими предпочтениями. Их труд вознаграждается в соответствии с имеющимся у них запасом человеческого капитала, а дифференциация в оплате труда следует за дифференциацией в производительности работников, зависящей в том числе от инвестиций в их человеческий капитал и от их врожденных способностей [Беккер, 2003].

Моделирование рынка труда как сегментированного (дуального) по тем или иным основаниям является вызовом неоклассической теории. Различные концепции сегментированного рынка труда (СРТ) объединяет то, что они подчеркивают фрагментацию рынка труда и отдают приоритет институциональным и социальным объяснениям формирования заработной платы и занятости по отношению к действию сил спроса и предложения [Taubman, Wachter 1986; Leontaridi, 1998]. Они переносят фокус внимания со стороны предложения (что характерно для неоклассических подходов) на сторону спроса на труд. Согласно им, дифференциация в заработной плате не столько отражает различия в знаниях и умениях работников (в накопленном ими человеческом капитале), сколько является следствием фрагментированной (сегментированной) структуры рынка труда и связанных с этим различий в механизмах зарплатообразования.

М. Уахтер отнес к концептуальному ядру теории СРТ четыре базовых положения, присущие любым ее версиям: 1) рынок труда состоит из двух или более сегментов; 2) механизмы формирования занятости и установления заработной платы в каждом из сегментов отличны; 3) мобильность между сегментами крайне ограничена, так что для многих работников занятость

⁵ Тот или иной ответ тянет за собой соответствующие следствия для экономической и социальной политики. Скажем, если рынок труда интегрирован, а не сегментирован, и работник стоит перед выбором лучшего рабочего места, то борьба с бедностью прежде всего связана с инвестициями в работника, т. е. предполагает меры на стороне предложения труда. Более образованные и квалифицированные относительно легко перемещаются в формальный сектор и занимают там «хорошие» рабочие места. Если же рынок сегментирован и перемещения в «хороший» сектор ограничены, то политика должна фокусироваться на стороне спроса и стремиться к устранению искусственных барьеров на пути трудовой мобильности.

в нижнем сегменте оказывается ловушкой, откуда нет выхода; 4) в нижнем сегменте наблюдается масштабное недоиспользование рабочей силы в том смысле, что у многих попавших в него работников фактическая производительность оказывается устойчиво ниже потенциальной [Wachter, 1974].

Различные версии СРТ могут называть выделяемые сегменты по-разному, но в них всегда присутствуют относительно продвинутый сектор и относительно отсталый [Fields, 2009]. Речь может идти о «первичном и вторичном», «внутреннем и внешнем», «формальном и неформальном» секторах, о «ядре и периферии», о «сегменте хороших и сегменте плохих рабочих мест», о «сегменте высокооплачиваемых и сегменте низкооплачиваемых рабочих мест» и т. д.⁶ Одна из критических проблем, с которой сталкиваются теории СРТ, связана с установлением границы, проходящей между секторами. Что она собой представляет? По каким основаниям ее следует проводить? Действительно ли она маркирует принципиально разные типы поведения предприятий и работников на рынке труда?

Во многих версиях теории СРТ межсекторная граница задавалась произвольно, исходя из тех или иных субъективных представлений о том, что такое «хорошие» и что такое «плохие» рабочие места. Как следствие, они становились легко уязвимыми для критики. Деление рабочих мест на два больших класса – формальные и неформальные – дает операциональное и интуитивно убедительное решение этой проблемы. Действительно, в развивающихся странах водораздел между формальным и неформальным секторами, как правило, виден даже невооруженным глазом, да и в развитых просматривается обычно достаточно легко. При этом можно ожидать, что демаркационная линия между этими секторами не будет чисто номинальной: поведение как предприятий, так и работников будет сильно отличаться в зависимости от статуса (формального или неформального), в котором они присутствуют на рынке труда.

В простейшем случае предполагается, что формальный сектор аккумулирует «хорошие» рабочие места (высокооплачиваемые, защищенные, требующие квалификации, с перспективой карьерного продвижения), тогда как неформальный – «плохие» (малооплачиваемые, социально незащищенные, не требующие квалификации, не сулящие карьерную перспективу). Соответственно важнейшим проявлением сегментации оказывается существование устойчивого межсекторного разрыва в заработной плате, когда формальные работники оплачиваются по более высоким ставкам, чем неформальные. Однако само по себе деление рабочих мест на такие группы еще не означает сегментации (рабочие места разного качества встречаются на любом рынке труда), которая появляется лишь тогда, когда вход в «хороший» сегмент рынка труда ограничен и кандидатов на работу в нем оказывается больше, чем он способен абсорбировать. В итоге не все желающие могут в него попасть и встают «в очередь». Соответственно другим важнейшим проявлением сегментации оказывается низкая межсекторная мобильность. С одной стороны, из-за высоких барьеров на вход в формальный сектор приток в него работников из неформального сектора остается ограниченным. С другой, из-за понятного нежелания расставаться с «хорошими» рабочими местами незначительным оказывается также и отток работников из формального сектора в неформальный.

В результате те, кто был отсечен от доступа к формальной занятости, встают перед выбором: либо трудоустроиться в неформальном сегменте (куда вход свободен, что означает возможность всегда найти какую-то занятость с зарплатой, уравнивающей спрос и предложение), либо становиться безработными. В этих условиях неформальный сектор становится

⁶ Применительно к развитым и развивающимся странам могут использоваться разные термины. Например, деление на ядро и периферию, первичный и вторичный, внутренний и внешний рынки труда чаще используется в работах по развитым странам, тогда как в работах по развивающимся странам речь чаще идет о капиталистическом и некапиталистическом, современном и традиционном секторах. Что касается дихотомии «формальный/неформальный», то хотя первоначально она возникла при изучении проблем развивающихся стран, со временем проникла и стала широко использоваться также и в исследованиях по развитым странам. Этот вариант терминологии может поэтому считаться наиболее общим и наиболее употребительным.

своеобразной ловушкой с массовым недоиспользованием имеющейся здесь рабочей силы: по своим качественным характеристикам многие неформальные работники вполне могли бы прямо сейчас или после минимальных инвестиций в их человеческий капитал начать успешно трудиться на квалифицированных («хороших») рабочих местах, где отдача от них была бы намного больше, но из-за перекрытия каналов вертикальной мобильности они вынуждены оставаться на неквалифицированных («плохих») рабочих местах [Taubman, Wachter, 1986; Fields, 2009].

Но почему граница между формальным и неформальным секторами оказывается такой труднопреодолимой? Отвечая на этот вопрос, теоретики СРТ апеллируют к идее *защищенной занятости*, имея в виду «защищенность» от рыночных сил спроса и предложения. По наблюдению Д. Мазумдара, главное отличие между формальным и неформальным секторами заключается в том, что занятость в первом из них «является защищенной по какому-либо одному или сразу по нескольким параметрам, так что уровень заработной платы и условия труда в этом секторе остаются обычно недостижимыми для тех, кто ищет работу, если только им не посчастливится каким-то образом преодолеть ограждающий его входной барьер» [Mazumdar, 1976, p. 656]. Именно это дает возможность поддерживать заработную плату в формальном секторе на устойчиво более высоком уровне, чем тот, что наблюдается в неформальном секторе. Важно отметить, что защитные барьеры такого рода могут возникать не только на рынке труда – например, крупные компании, населяющие формальный сектор, могут снабжаться электроэнергией по сниженным (субсидируемым ценам); иметь доступ к квотам на получение иностранной валюты; получать эксклюзивные льготы на приобретение импортного оборудования и т. д. И поскольку трудно представить, чтобы подобный льготный режим мог существовать для небольших неформальных предприятий, этого может оказываться вполне достаточно для формирования устойчивого разрыва в заработной плате между формальным и неформальным секторами.

В принципе, здесь могут действовать самые различные факторы. Речь идет не только об институциональных механизмах, но также о механизмах, связанных с политикой фирм и даже установками самих работников [Fields, 2004a]. Наиболее распространенным можно считать представление о сегментации (дуализме) на рынке труда, связывающее ее с действием институтов и регулированием. Предполагается, что регулирование вносит избыточную жесткость в функционирование рынка труда, затрудняя адаптацию заработной платы. Если такое регулирование «вбивает» клин между заработками тех, кто им охвачен, и тех, кто нет, то возникает дуализм. Среди таких институциональных механизмов – установление высокой планки минимальной заработной платы; давление со стороны профсоюзов; поддержание высокого уровня оплаты труда в публичном («бюджетном») секторе; давление со стороны государства на крупные компании с тем, чтобы заставить их оплачивать работников по завышенным ставкам (известно немало случаев, когда правительства развивающихся стран давали ТНК разрешение на ведение деятельности только в обмен на обязательства по поддержанию высокой оплаты труда); жесткое законодательство о защите занятости. Действие всех таких институтов является избирательным: оно распространяется на предприятия формального, но не распространяется на предприятия неформального сектора. Отсюда – различие в механизмах зарплатообразования в том и другом.

Вместе с тем отсутствие межсекторного выравнивания заработков может быть также следствием политики эффективной заработной платы, проводимой крупными компаниями формального сектора. Они могут проводить такую политику, если дополнительные затраты, связанные с оплатой работников по ставкам выше рыночных, перекрываются дополнительной прибылью, которую им удастся получать за счет повышения производительности труда или присвоения ренты. «Сверхрыночная» оплата может способствовать привлечению в эти компании более опытных и квалифицированных работников; положительно влиять на трудовую

мораль, побуждая нанятых работников к более напряженному, ответственному и производительному труду; снижать текучесть рабочей силы, обеспечивая экономию издержек, связанных с отбором и подготовкой кадров. Во многих развивающихся странах, где значительная часть населения живет в глубокой нищете на грани физического выживания, к этому добавляется еще один важный эффект: давая работникам возможность нормально питаться, повышенная заработная плата может радикально улучшать их физическое состояние, обеспечивая тем самым значительный выигрыш в производительности. В любом из этих случаев поддержание заработной платы на высоком (эффективном) уровне оказывается в интересах самих фирм.

В неформальном секторе, где по большей части используется неквалифицированный труд, положительные эффекты, связанные с политикой эффективной заработной платы, могут отсутствовать или же у населяющих его мелких и мельчайших фирм может не быть достаточных финансовых средств для ее проведения. В этом случае, как и в случае институциональных барьеров, заработная плата в разных секторах будет поддерживаться на разных уровнях.

Наконец, существует достаточно экзотический вариант, когда «сверхрыночный» уровень заработной платы в формальном секторе может порождаться на стороне предложения на рынке труда. В развивающихся странах многие предприятия, сталкивающиеся с сильными колебаниями в рыночном спросе, предпочитают нанимать работников на очень ограниченный срок, чтобы иметь возможности быстро от них избавляться. Если же спрос на труд со стороны таких предприятий малоэластичен, то тогда нанимающимся на них работникам может быть выгодно «вздувать» ставки заработной платы – скажем, поддерживать их в период сезонного спада активности на таком же высоком уровне, что и в период сезонного пика. Конечно, это грозит им увеличением частоты периодов безработицы на протяжении года; однако при определенных условиях проигрыш за счет более продолжительной безработицы будет перекрываться выигрышем за счет более высокой заработной платы. Как следствие, такая стратегия будет обеспечивать им больший годовой заработок.

Итак, отсутствие адаптации заработной платы в формальном секторе может объясняться разными причинами. Однако какими бы эти причины ни были, ее поддержание на «сверхрыночном» уровне всегда оборачивается сокращением формальной занятости: вытесняемые из формального сектора работники вынуждены либо переходить в неформальный, либо становиться безработными. Можно сказать, что платой за избыточную жесткость заработной платы становится растущая деформализация занятости – неформальный сектор начинает разрастаться за счет формального. При этом в зависимости от механизмов, порождающих сегментацию, выигрывать от нее могут разные группы участников рынка труда. В первом из рассмотренных нами случаев это работники формального сектора; во втором – действующие в этом секторе фирмы; наконец, в третьем – привлекаемые этими фирмами работники, а также безработные [Fields, 2004a].

Как же на этом фоне выглядит ситуация в неформальном секторе? Как мы уже отмечали, суть дуализма на рынке труда выражается в том, что формальный сектор предлагает работникам более привлекательные условия занятости и оплаты труда, чем неформальный. Если это так, то тогда любой из них предпочтет работать на формальной основе и будет соглашаться на неформальную занятость только в самом крайнем случае, при отсутствии иных альтернатив. В этом смысле ее выбор может считаться вынужденным.

Традиционно главное отличие неформального сектора от формального усматривается в том, что вход в него является полностью свободным, т. е. не ограничивается никакими барьерами – ни институциональными, ни какими-либо иными. Это предполагает, что работу в нем могут найти все, кто этого пожелает, – все, кто нулевому заработку предпочитает получение хоть какого-то денежного дохода⁷. Вследствие этого он оказывается способен поглотить неогра-

⁷ По мнению некоторых исследователей, неформальная занятость представляет собой не что иное как «стратегию выжи-

ниченное количество работников, которые по тем или иным причинам могут вытесняться из формального сектора. Поскольку же в неформальном секторе заработная плата устанавливается под действием сил спроса и предложения, в нем ее уровень будет тем ниже, чем выше барьеры на вход в альтернативный формальный сектор и чем больше, следовательно, масса вытесняемых оттуда работников.

В рамках различных моделей рынка труда взаимодействие между формальным и неформальным секторами будет строиться по-разному [Fields, 2004a].

1. Модель интегрированного рынка труда. Как мы уже отмечали, деление рынка труда на нескольких различных сегментов не исключает возможности его функционирования как единого целого. Случай интегрированного рынка труда иллюстрирует рис. 1.1.

Предположим, что экономика состоит из двух секторов – формального и неформального, так что вся рабочая сила распределяется между ними. Все работники идентичны и готовы работать там, где им заплатят больше. Рынок труда можно считать интегрированным, если они будут получать одинаковую заработную плату независимо от того, где они заняты. По левой оси на рис. 1.1 откладываются различные значения заработной платы в формальном секторе (W_f), по правой – в неформальном (W_{nf}). График спроса на труд в первом из них представлен кривой D_f , а во втором – кривой D_{nf} . Совокупному предложению рабочей силы соответствует расстояние между точками O_f и O_{nf} . Если заработная плата в обоих секторах отличается гибкостью, то ее равновесный уровень W^* будет определяться пересечением кривых спроса D_f и D_{nf} . При таком ее значении $O_f E$ работников попадут в формальный сектор и $O_{nf} E$ работников – в неформальный. В ситуации равновесия предельный работник будет безразличен к выбору того или иного сектора, поскольку в обоих он будет оплачиваться одинаково.

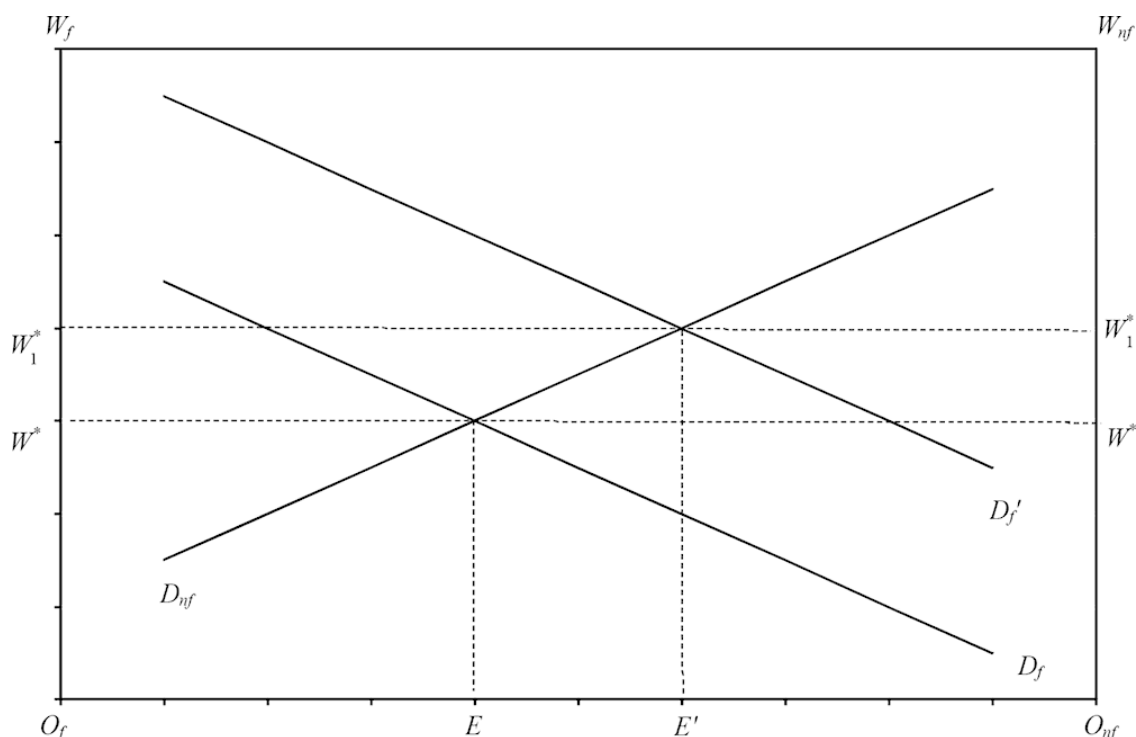


Рис. 1.1. Модель интегрированного рынка труда

Допустим теперь, что благодаря экономическому росту в формальном секторе произошел сдвиг кривой спроса на труд вверх от D_f к D_f' , тогда как в неформальном ничего не

изменилось. В этих условиях фирмы из формального сектора начнут повышать заработную плату, чтобы привлечь дополнительных работников, а фирмы из неформального сектора начнут повышать ее, чтобы предотвратить их отток. Новое равновесие установится при уровне заработной платы W_1^* ($W_1^* > W^*$), при этом численность занятых в формальном секторе увеличится до $O_f E'$, а в неформальном сократится до $O_{nf} E'$.

Как видим, в рамках интегрированного рынка труда экономический рост в любом из двух секторов будет вызывать повышение заработной платы в них обоих, т. е. будет благоприятствовать всем работникам независимо от того, где кто из них занят.

2. Двухсекторная модель. Перейдем к простейшему случаю сегментации рынка труда, которому соответствует рис. 1.2. Предположим, что в формальном секторе государство вводит нижний порог оплаты труда W_m , причем оно устанавливает его на уровне выше рыночного ($W_m > W^*$). В этом случае формальный сектор будет нанимать лишь $O_f E'$ работников, тогда как EE' работников окажутся из него вытеснены и будут вынуждены перейти в неформальный сектор, на который законодательство о минимальной заработной плате не распространяется. Под влиянием их притока заработная плата в неформальном секторе опустится до уровня W , в результате чего возникнет межсекторный разрыв в оплате труда, равный ($W_m - W$). Идентичные работники, находясь в разных секторах, будут получать разную заработную плату. Этот «зарплатный» дуализм как раз и будет выражением сегментированности рынка труда.

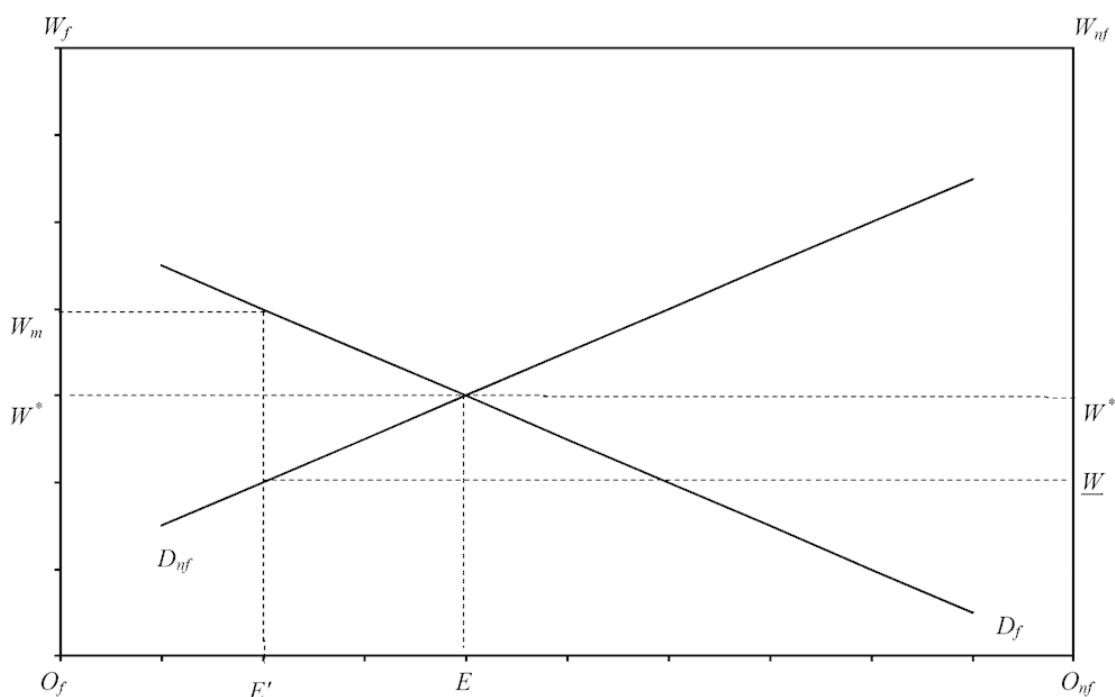


Рис. 1.2. Двухсекторная модель сегментированного рынка труда

На сегментированном рынке труда последствия экономического роста в формальном секторе будут во многом схожи, хотя и не идентичны, с теми, что наблюдались бы на интегрированном рынке труда. Хотя при сдвиге кривой спроса на труд в формальном секторе (D_f) заработная плата в нем (W_m) будет оставаться без изменений (если, конечно, этот сдвиг не будет настолько сильным, что установленный государством минимум окажется ниже нового «рыночного» уровня заработной платы), действующие в этом секторе фирмы начнут увеличивать занятость, так что определенному числу работников из неформального сектора удастся переместиться в формальный. В результате такого перехода получаемые ими заработки воз-

растут с W до W_m . Одновременно сокращение предложения труда в неформальном секторе будет способствовать повышению заработной платы также и в нем с прежнего уровня W до нового более высокого уровня W_1 . Это показывает, что подобно случаю интегрированного рынка труда на сегментированном рынке труда занятость и заработная плата в любом из секторов будет определяться рыночными условиями не только в нем самом, но также и во всех остальных секторах.

3. *Двухсекторная модель с безработицей.* В рассмотренной выше модели для обоих секторов предполагалась ситуация полной занятости, возможность безработицы исключалась по определению. Конечно, это очень сильное упрощение. Перейдем теперь к более сложному случаю сегментированного рынка труда с двумя типами занятости и безработицей.

Предположим, что формальный и неформальный сектора отделены друг от друга территориально: скажем, первый существует только в городах, второй только в деревне (при такой локализации его можно обозначить также как «традиционный аграрный сектор», как это чаще всего и делается в литературе). В подобной ситуации, чтобы попытаться счастья в городском формальном секторе, где заработная плата выше, участникам сельского неформального сектора придется сначала перебраться из села в город. Кого-то из них фирмы формального сектора затем наймут, но не всех. Те, кому не повезет, окажутся безработными.

Дилемма, встающая перед работниками, выглядит так: либо пытаться получить работу с более высокой заработной платой W_f в формальном секторе, но с риском стать безработным, либо продолжать работать за более низкую заработную плату W_{nfa} в неформальном секторе, но зато с нулевым риском попадания в безработицу. (Напомним, предполагается, что вход в неформальный сектор является полностью свободным, так что устроиться в нем может любой желающий.) Как было показано в классической модели Харриса – Тодаро, в этих условиях перераспределение работников из неформального сектора в формальный будет продолжаться до тех пор, пока их *ожидаемые заработки* в том и другом не окажутся равны [Harris, Todaro, 1970]. Иными словами, условием достижения равновесия на таком рынке труда будет равенство не фактических, а ожидаемых заработков в формальном и неформальном секторах.

Предположим, что участники городского формального сектора распределяются между занятыми и безработными в пропорции p и $(1 - p)$. Тогда ожидаемые заработки для тех, кто остался на селе, составят W_{nfa} , а для тех, кто подался в город, будут определяться по формуле

$$W_f \cdot p + 0 \cdot (1 - p) = W_f \cdot p.$$

Соответственно переток работников из неформального сектора в формальный прекратится тогда, когда будет достигнуто равенство⁸ $W_{nfa} = W_f \cdot p$.

Отсюда следует неожиданный вывод: на рынке труда с таким типом сегментации стимулирование формальной занятости будет способствовать не сокращению, а увеличению численности безработных (так называемый «парадокс Тодаро»). (Логика здесь достаточно проста: чем больше численность занятых в городском формальном секторе, тем ниже уровень безработицы; чем ниже уровень безработицы, тем сильнее стимулы к переезду из села в город; но чем больше поток переезжающих в город, тем многочисленнее городская безработица.) В подобной модели рынка труда экономический рост в формальном секторе будет порождать не только выигравших (как в двух предыдущих случаях), но также и проигравших: с одной стороны, положение тех, кому удастся устроиться на работу в формальном секторе, улучшится по сравнению с тем, что они могли бы иметь, оставаясь в неформальном секторе; с другой стороны, положение тех, кто попадет в ряды безработных, ухудшится по сравнению с тем, что они могли бы иметь, оставаясь в неформальном секторе.

⁸ Конечно, это выражение сильно упрощает реальную ситуацию, поскольку в нем предполагается, что заработная плата в неформальном секторе является постоянной, т. е. не зависит от числа занятых в этом секторе работников.

4. *Трехсекторная модель с безработицей.* Предыдущую модель можно усложнить, добавив к сельскому неформальному сектору и городскому формальному сектору еще один сегмент – городской неформальный сектор. Принцип выравнивания ожидаемых заработков будет работать и в этой более сложной схеме.

Предположим, что из тех, кому не удалось устроиться в формальный сектор, безработными становятся не все. Одни действительно оказываются безработными, но другие начинают работать в городском неформальном секторе за заработную плату W_{nfu} ($W_{nfu} < W_f$). Допустим, что контингент таких «неудачников» распределяется между городской неформальной занятостью и безработицей в пропорции q и $(1 - q)$. Тогда ожидаемые заработки тех, кто рискнет переехать в город, будут определяться так:

$$W_f \cdot p + W_{nfu} \cdot (1-p) \cdot q + 0 \cdot (1-p) \cdot (1-q) = W_f \cdot p + W_{nfu} \cdot (1-p) \cdot q.$$

Отток работников из села в город будет продолжаться до тех пор, пока не будет достигнуто равенство: $W_{nfa} = W_f \cdot p + W_{nfu} \cdot (1-p) \cdot q$.

Эта модель приводит к еще одному важному выводу, касающемуся поиска рабочих мест в формальном секторе. Предположим, что такой поиск может вестись и из состояния сельской неформальной занятости, и из состояния городской неформальной занятости, и из состояния безработицы, но что его эффективность определяется временем, которое может быть ему посвящено, а также территориальной близостью к формальному сектору. В таком случае поиск, ведущийся из состояния безработицы, будет эффективнее поиска, ведущегося из состояния городской неформальной занятости, а поиск, ведущийся из состояния городской неформальной занятости, будет эффективнее поиска, ведущегося из состояния сельской неформальной занятости. Однако в состоянии равновесия ожидаемые заработки, связанные с любой из этих трех стратегий поиска, должны быть равны [Fields, 2004a]. А это предполагает, что ранжирование трех альтернативных состояний (безработицы, городской неформальной занятости и сельской неформальной занятости) по уровню фактических заработков должно быть обратным их ранжированию по эффективности поиска: самыми низкими заработками (нулевыми) должна сопровождаться безработица, промежуточными – городская неформальная занятость, самыми высокими – сельская неформальная занятость. (Естественно, при этом все они будут ниже заработков, получаемых в формальном секторе.)

Отсюда – главное предсказание из трехсекторной модели: согласно ей, заработная плата в городском неформальном секторе будет устанавливаться на более низком уровне не только по сравнению с формальным сектором ($W_{nfu} < W_f$), но также и по сравнению с традиционным аграрным сектором ($W_{nfa} < W_{nfu}$). По тому, насколько оправдывается или не оправдывается это предсказание, мы можем судить о степени приложимости подобной версии СРТ к рынкам труда разных стран. Отметим, что для развитых стран она оказывается не слишком пригодной, поскольку в них традиционного аграрного сектора как такового не существует (их сельское хозяйство уже давно переведено на «капиталистическую» основу). Для этих стран чаще всего считается достаточной модель с выделением только двух секторов – формального и неформального – без какого-либо их дальнейшего разбиения по территориальному или отраслевому признакам.

5. *Модель с сегментированным неформальным сектором.* Все рассмотренные выше версии СРТ неявно исходят из представления о неформальном секторе как внутренне едином и однородном. В действительности это, конечно, не так. На самом деле он является очень неоднородным и внутри него существует значительная дифференциация как по качеству рабочих мест, так и по составу работников (например, с точки зрения их человеческого капитала). Как писал К. Харт, «на практике неформальная деятельность представляет собой широкий спектр занятий, от маргинальных операций до крупных предприятий; ответ на вопрос, является ли их производительность низкой или высокой, требует эмпирической проверки» [Hart, 1973, p. 68].

Попытки структуризации занятости внутри неформального сектора привели Г. Филдса [Fields, 1990] к его моделированию как дуального самого по себе. «Нижний» ярус отличается свободным входом («*easy-entry*»), не требует особых затрат для входа и работу в нем может получить каждый. «Верхний» («*upper-tier*») состоит из микропредпринимателей и профессионалов-неформалов. Вход в него может требовать как определенных капитальных затрат (покупка лицензии, оплата торгового места, наличие оборотного капитала и т. п.), так и соответствующего человеческого капитала. Такое деление представляет рынок труда уже как трех-, а не двухсекторный.

Если нижний ярус аккумулирует «плохие» рабочие места, то «верхний» – «хорошие», хотя и отличающиеся от «стандартных» рабочих мест в формальном секторе. Если неформальная занятость в первом оказывается менее предпочтительной по сравнению с формальной занятостью (хотя и более предпочтительной по сравнению с безработицей), то во втором – более предпочтительной даже по сравнению с формальной занятостью. С точки зрения дифференциации в оплате труда это предполагает наличие «штрафов» за занятость в нижней части неформального сектора, но наличие «премий» за занятость в его верхней части – по сравнению с тем, что зарабатывают работники формального сектора. Наконец, если попадание на «плохие» неформальные рабочие места (как и при традиционном подходе) оказывается вынужденным, то попадание на «хорошие» неформальные рабочие места предстает как добровольное.

6. *Модель с добровольным выбором неформальной занятости.* В последние десятилетия активно заявил о себе еще один – «ревизионистский» – подход, в рамках которого само существование дуализма на рынке труда ставится под серьезное сомнение. В рамках этого подхода выбор работниками неформальной занятости интерпретируется не как вынужденный, а как добровольный. Никакие непреодолимые барьеры не преграждают им путь в формальный сектор – они отказываются идти в него сами. Отметим, что в таком случае сама идея жесткой границы, отделяющей формальный сектор от неформального, теряет смысл.

Это, однако, не исключает возможность существования устойчивого разрыва в заработках между формальными и неформальными работниками. Только сам этот разрыв, согласно «ревизионистскому» подходу, следует рассматривать в более широкой перспективе, а именно – в терминах теории компенсирующих различий. Наиболее общий вывод, следующий из теории компенсирующих различий, состоит в том, что выбор сектора занятости рациональными индивидами должен строиться не исходя из различий в денежной оплате труда, а исходя из полного набора денежных и неденежных характеристик, присущих различным типам рабочих мест. Это и условия занятости, и размер социальных «пакетов», и состояние безопасности труда, и длительность проезда до мест работы, и многое другое.

Шкалы предпочтений у разных работников могут отличаться, причем очень сильно. Те из них, кого сильнее привлекают возможности, связанные с неформальной занятостью, будут делать выбор в ее пользу. Можно ожидать, что среди них будут те, кто: высоко ценят независимость, которую дает занятие предпринимательством; терпимо относятся к риску и поэтому предпочитают вкладывать заработанные средства в развитие своего бизнеса, а не в защиту от разного рода социальных рисков; невысоко ценят доступ к различным социальным льготам типа медицинского страхования (возможно, потому, что он у них и так уже есть); не доверяют правительству и не желают перечислять ему средства на финансирование общественных благ (в частности, не хотят участвовать в государственной системе пенсионного обеспечения); предпочитают получать оплату «живыми» деньгами, а не «натурой» в виде тех или иных социальных благ, и прямо сейчас, а не когда-либо позднее в неопределенном будущем; и т. д. Как показывает даже это краткое перечисление, пул таких работников, отдающих предпочтение занятости в неформальном секторе, может быть достаточно многочисленным.

В подобной ситуации нет оснований ожидать выравнивания межсекторных различий в уровнях денежной заработной платы: равными должны быть уровни полезности, получаемые

работниками от занятости в формальном и неформальном секторах. Так, используя данные по странам Латинской Америки со средним доходом, У. Мелони (один из наиболее активных сторонников «ревизионистского» подхода) показал, что формальная и неформальная занятость, действительно, обладают «примерно сопоставимыми» наборами положительных и отрицательных характеристик [Maloney, 2004].

В итоге взгляд на неформальную занятость как добровольный выбор самих работников возвращает нас к модели интегрированного рынка труда. В самом деле, если по левой и правой вертикальным осям на рис. 1.1 откладывать не уровни заработной платы, а уровни полезности, соответствующие участию в формальной и неформальной занятости, то мы получим иллюстрацию того, как выглядело бы функционирование интегрированного рынка труда при учете как денежных, так и неденежных характеристик, которые с ними связаны.

Подведем некоторые тоги. Как мы видели, традиционный сегментационный (дуалистический) подход исходил из жесткой оппозиции формальной и неформальной занятости, которые мыслились как непересекающиеся сегменты рынка труда, каждый со своей особой логикой функционирования. Разными исследователями это противопоставление проводилось по различным основаниям, однако эмпирически доказать жесткую сегментацию очень сложно. Непроницаемой границы между формальностью и неформальностью не существует, и в своей сильной версии сегментационный (дуалистический) подход явно упрощает и искажает реальное положение дел [Leontaridi, 1998; Williams, 2009].

Последующие исследования сделали очевидным, что реальное многообразие форм экономической деятельности не укладывается в эту элементарную схему. Граница между формальностью и неформальностью часто протекает не между фирмами, а внутри них. С одной стороны, многие крупные фирмы, имеющие формальный статус, прибегают к найму части работников на неформальной основе; с другой стороны, многие мелкие и мельчайшие фирмы, которые принято квалифицировать как неформальные, осуществляют, по крайней мере, часть своей деятельности с соблюдением действующих законодательных норм и ограничений. Иными словами, значительная доля предприятий (в некоторых странах – большинство) попадают в промежуточную категорию частично формальных/частично неформальных. В этом смысле вопрос о статусе занятости – это всегда вопрос степени. Огромное число рабочих мест, существующих в современных экономиках, можно охарактеризовать как «гибридные»: формальные по одним признакам и неформальные по каким-то другим.

То же можно сказать и о распределении рабочих мест между формальным и неформальным секторами. По своему внутреннему «наполнению» и тот и другой являются крайне неоднородными. Множество «плохих» рабочих мест находится в формальном секторе точно так же, как множество «хороших» – в неформальном. С осознанием этого факта было связано появление моделей, где уже сам неформальный сектор рассматривается как дуальный и сегментированный. Увеличение числа выделяемых «сегментов», «секторов» или «ярусов» вело к размыванию жесткой границы между формальной и неформальной занятостью – вплоть до фактического ее исчезновения, как это происходит в рамках «ревизионистского» подхода.

Формальный и неформальный сектора нельзя считать полностью автономными и замкнутыми каждый на самого себя еще и потому, что между ними наблюдается непрерывная циркуляция рабочей силы, денег, товаров и услуг. В современных экономиках формальная и неформальная деятельность не столько исключают, сколько дополняют и подпитывают друг друга, находясь скорее в отношениях комплементарности, чем субституции [Williams, 2009].

Сегодня даже наиболее твердые сторонники теории СРТ уже не считают сегментацию жесткой дихотомией. В свете новейших исследований чисто формальная и чисто неформальная занятость предстают как два крайних случая с континуумом промежуточных состояний, плавно перетекающих друг в друга. В них доминирует скорее сбалансированный подход, предполагающий, что ни формальная, ни неформальная занятость не поддаются однозначной нор-

мативной оценке. Абсолютными преимуществами не обладают ни та, ни другая: какая из них предпочтительнее с точки зрения общества, невозможно сказать априори и в каждом конкретном случае должно определяться исходя из экономических, социальных и институциональных особенностей отдельных стран [Ibid].

Такой более широкий взгляд на проблему неформальности, свободный от схематизма жесткой сегментации, можно считать преобладающим для исследований последнего времени.

1.3. Механизмы отбора в неформальность

Концептуальные схемы, представленные в предыдущем разделе, имеют одну важную общую черту: все они строятся при предположении качественной однородности рабочей силы – все работники идентичны и не отличаются ни по каким из своих характеристик. В таких условиях фирмам формального сектора оказывается безразлично, кого именно из них нанимать, так что отбор в формальную (а значит, и в неформальную) занятость превращается в чистую лотерею.

В действительности рабочая сила всегда неоднородна и работники отличаются друг от друга по множеству разнообразных характеристик: одни более, а другие менее образованные; одни более, а другие менее опытные; одни более дисциплинированные, другие менее дисциплинированные и т. д. В условиях подобной неоднородности маловероятно, что, например, фирмы формального сектора будут брать на работу первых попавшихся претендентов и что отбор в формальную (а значит, и в неформальную) занятость будет носить случайный характер.

Новейшие работы по проблеме неформальности пытаются ответить на вопросы, которые на теоретическом уровне в исследованиях первого поколения даже не ставились: каковы механизмы отбора в неформальность; какими факторами он определяется; почему вероятность попадания в неформальную занятость у одних групп работников может быть намного выше, чем у других; как строятся предпочтения фирм по отношению к различным типам работников и как строятся предпочтения работников по отношению к различным типам фирм; каким образом осуществляется «сортировка» работников и фирм между формальным и неформальным секторами.

Ключевая идея, из которой они исходят при поиске ответов на эти вопросы, достаточно проста и интуитивно самоочевидна. Состоит она в том, что формализация отношений занятости сопряжена с определенными издержками для работодателей и, напротив, с определенными выгодами для работников. (При этом некоторые участники рынка труда могут иметь «сдвоенный» статус – работников и работодателей одновременно, т. е. являться занятыми на индивидуальной основе.) Издержки формализации для предприятий порождаются действием различных формальных институтов, таких как законодательная защита занятости (ЗЗЗ), практика коллективно-договорного регулирования, законодательные и административные ограничения на ведение бизнеса (регулирование товарных рынков), налогообложение труда (и шире – любые виды налогообложения) и т. д. Выгоды от формализации для работников точно так же могут принимать различные формы – более твердых гарантий занятости, лучших условий труда, более высокой заработной платы, меньшей продолжительности рабочего времени, более надежного страхования от рисков и т. д. Это предполагает, что, при прочих равных, работодатели должны отдавать предпочтение неформальному найму, связанному для них с меньшими издержками, тогда как работники – формальному, связанному для них с большими выгодами.

Конечно, это очень сильное упрощение. На самом деле формализация занятости возлагает определенные издержки на работников – как явные (в виде взносов в социальные фонды и т. п.), так и неявные (в виде возможного снижения заработной платы и т. п.) – и может сопровождаться определенными выгодами для работодателей (в виде более надежной защиты прав собственности и контрактов, более широкого доступа к рынку капитала, улучшения мотивации работников и т. п.). Корректнее поэтому говорить о «чистом эффекте» формализации (выгоды за вычетом издержек), который теоретически как в случае работников, так и в случае работодателей может быть как со знаком плюс, так и со знаком минус. Более того, взвешивая все «за» и «против» формализации отношений занятости, участники рынка труда должны также принимать во внимание возможные санкции, с помощью которых государство стремится пресе-

кать попытки ухода в «неформальность». (Последствия таких санкций можно было бы назвать «издержками деформализации».)

Базовая концептуальная схема, в явном или неявном виде используемая в большинстве исследований, сводится к тому, что существование чистых положительных издержек формализации способно закрывать вход в формальную занятость для работников с производительностью ниже определенного порогового уровня. В упрощенном виде ее можно проиллюстрировать на условных примерах, обозначив издержки формализации для работодателей через C_f , а выгоды от нее для работников через B_f . (Что касается инфорсмента, то для простоты будем исходить из допущения, что степень его эффективности уже учтена при определении этих величин.)

1. Предположим, что государство возлагает на фирмы обязательство по выплате выходного пособия увольняемым работникам (C_f) и что вероятность увольнения у всех работников одинакова и равна q . Кроме того, существует законодательно установленный минимум оплаты труда W_{min} , ограничивающий гибкость заработной платы вниз. Причем действие обоих институтов ограничено – оно распространяется на формальный сектор, но не распространяется на неформальный. В этих условиях полные затраты, связанные с формальным наймом (E_f), будут складываться из двух частей и определяться как сумма ($W_f + C_f$). Нетрудно показать, что тогда фирмам из формального сектора будет невыгодно нанимать работников с производительностью ниже определенного порогового уровня P^* , так как найм таких работников даже по минимальным ставкам окажется сопряжен для них с чистыми потерями:

$$P < P^* = E_f = W_f + q \cdot C_f = W_{min} + q \cdot C_f.$$

В подобной ситуации издержки формализации будут фактически перекрывать доступ в формальный сектор работникам с производительностью ниже порогового значения P^* . Как следствие, наименее производительная и наименее оплачиваемая часть рабочей силы (с низким образованием, низкой квалификацией, плохой трудовой этикой и т. д.) станет стекаться в неформальную занятость⁹. Неформальная занятость будет тем шире, чем многочисленнее контингент низкопроизводительных работников (с $P < P^*$), которые присутствуют на рынке труда.

2. Предположим теперь, что законодательно установленного минимума оплаты труда не существует. Тогда у работодателей появляется возможность перекладывать издержки формализации, связанные с необходимостью выплаты выходных пособий, полностью на работников, снижая на соответствующую величину их заработную плату. Введем дополнительное условие, предполагающее, что выгоды от формализации занятости (B_f) возрастают по мере повышения производительности работников, так что для наиболее производительных они оказываются существенно больше, чем для наименее производительных. (Например, потому что перед первыми формальная занятость открывает возможности для быстрого карьерного роста, но практически ничего не меняет в карьерных перспективах вторых.) В этих условиях у работников с производительностью ниже определенного уровня выгоды от формализации не будут окупать потери, связанные с перекладыванием на них работодателями издержек формализации ($B_f - C_f < 0$). Как следствие, участие в формальном секторе окажется для них менее привлекательным¹⁰:

⁹ Эта логика применима не только к наемным работникам, но также к самозанятым, чей бизнес строится как неформальный. В этом случае аналогом низкого уровня производительности труда будет выступать низкая эффективность принадлежащих им предприятий. Эффективность (прибыльность) ниже определенной пороговой величины будет «выдавливаться» такие предприятия в неформальность.

¹⁰ Возможно, этому условному примеру можно придать большую жизненную узнаваемость, если слово «работники» заменить в нем словами «самозанятые» или «мелкие предприниматели». Опыт показывает, что для многих мелких предпринимателей с низкой производительностью издержки формализации бизнеса, действительно, настолько перевешивают возможные выгоды, что они предпочитают оставаться «в тени».

$$P < P^* = W_{nf} > (W_{nf} - C_f) + B_f = W_f + B_f.$$

В подобной ситуации работники с производительностью ниже порогового значения P^* станут добровольно делать выбор в пользу неформальной занятости как варианта, в большей мере отвечающего их интересам¹¹. Но как и в предыдущем случае, неформальный сектор будет аккумулировать наименее производительную и наименее оплачиваемую часть рабочей силы (с низким образованием, низкой квалификацией, плохой трудовой этикой и т. д.).

Оба эти случая можно проиллюстрировать графически с помощью рис. 1.3, где представлен условный механизм «сортировки» работников между формальным и неформальным секторами [Boeri, Garibaldi, 2005]. Горизонтальная ось на этом графике отражает уровни производительности различных работников, вертикальная – отдачу («полезность») от выбора того или иного сектора. В зависимости от того, какую из возможных ситуаций мы рассматриваем, речь может идти об отдаче как фирм (первый случай), так и для работников (второй случай); общая логика от этого не меняется. Кривая для формального сектора обозначена как U_f , для неформального как U_{nf} . Ключевая идея состоит в том, что с повышением производительности работников отдача увеличивается как при наличии формальной, так и при наличии неформальной занятости (обе кривые имеют положительный наклон), но в условиях ее формализации это происходит быстрее (угол наклона у U_f больше, чем у U_{nf}). Кроме того, предполагается, что при очень низкой производительности работников отдача от их занятости на формальной основе может даже уходить в область отрицательных значений (например, при сочетании высоких налогов с возможностью получения пособий по безработице).

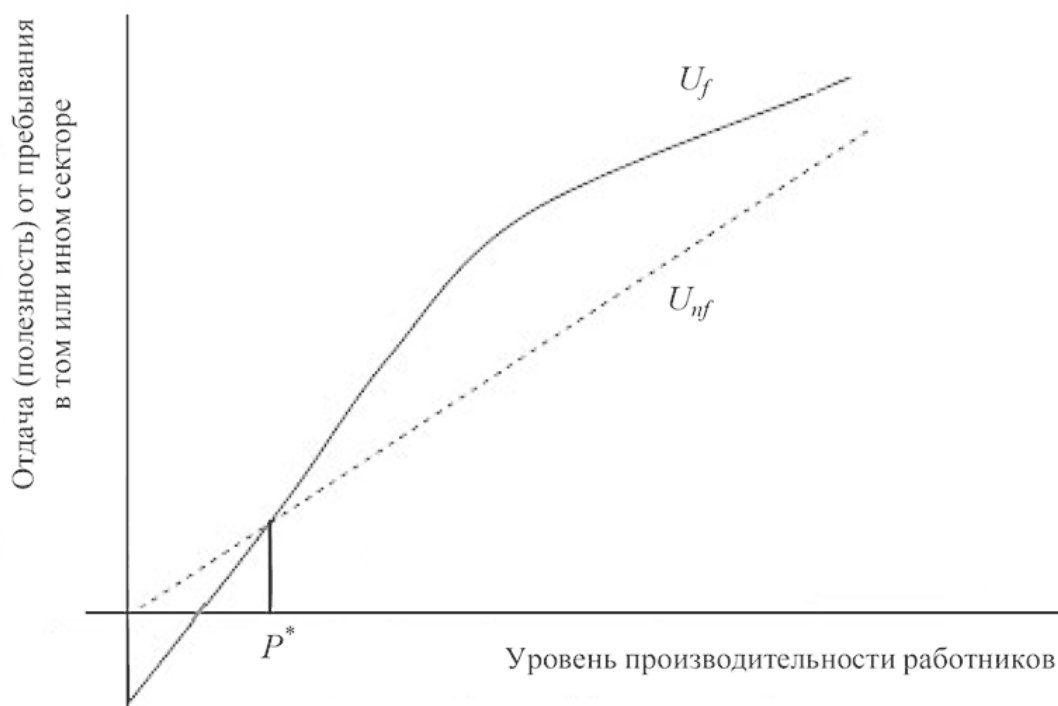


Рис. 1.3. Механизм сортировки работников между формальным и неформальным секторами в зависимости от их индивидуальной производительности

¹¹ Сходный результат будет получен и в том случае, если выгоды от формализации (в виде лучших гарантий занятости, более безопасных условий труда и т. д.) близки к категории люксовых благ, так что основной спрос на них исходит от работников с высокой производительностью, имеющих достаточно высокие доходы, тогда как работники с низкой производительностью, имеющие низкие доходы, предпочитают получать плату за свой труд «живыми деньгами», и сегодня, а не в будущем.

Тогда точке пересечения кривых U_f и U_{nf} будет соответствовать пороговое значение производительности P^* , маркирующее границу между формальной и неформальной занятостью: все, у кого производительность окажется ниже этого порога, будут направляться в неформальную занятость, все, у кого она окажется выше, в формальную. Такой отбор может носить вынужденный характер и производиться фирмами (тогда вертикальная ось на рис. 1.3 будет отражать отдачу от альтернативных типов занятости для фирм), но может также носить добровольный характер и производиться (самоотбор) самими работниками (тогда вертикальная ось на рис. 1.3 будет отражать отдачу от альтернативных типов занятости для работников).

В литературе [Perry et al., 2007] за первой из рассмотренных ситуаций закрепилось название «исключение из формальной занятости» («*exclusion*»), за второй – «уход в неформальную занятость» («*exit*»). В терминах спроса/предложения эффект «исключения» свидетельствует о недостаточном спросе на труд в формальном секторе (или, что то же самое, о недостаточном предложении со стороны предприятий формальных рабочих мест). Работники хотели бы быть заняты в формальном секторе, где их заработки были бы выше, но они лишены такой возможности. Из желающих устроиться на работу в этом секторе выстраивается очередь, но поскольку предложение низкоквалифицированных рабочих мест в нем крайне ограничено, им остается только ждать и надеяться на удачу. Фактически они попадают в ситуацию социальной эксклюзии: объективные обстоятельства, на которые им не дано повлиять, отсекают их от кластера «достойных» рабочих мест.

Эффект «ухода» говорит о недостаточном предложении труда в неформальном секторе (или, что то же самое, о недостаточном спросе со стороны работников на формальные рабочие места). У работников есть возможность проникнуть в формальный сектор, но они сами отказываются от нее, потому что в неформальном секторе их заработки выше (здесь им не придется платить за ненужные им социальные блага). Выбор неформальной занятости предстает как результат их рационального решения: взвесив все за и против, они выбирают неформальные рабочие места как более «достойные» с их точки зрения. Никакой очереди на попадание в формальный сектор при этом не возникает.

В этом смысле можно говорить о двух основных типах неформальной занятости – «вынужденной» (ситуация исключения) и «добровольной» (ситуация ухода). Отметим, что такое деление соответствует «недружественной» и «дружественной» традициям в понимании неформальности и является предметом острых дискуссий [Kucera, Roncolato, 2008]. Вынужденная и добровольная неформальная занятость порождаются во многом разными причинами и ставят перед экономической политикой государства свои проблемы. Но в обоих случаях пороговый уровень производительности оказывается тем «рассекателем», который делит предложение труда на два потока, направляя один в формальную, а другой – в неформальную занятость¹². Отсюда – возможная тесная связь проблемы неформальности с проблемой бедности: если неформально занятыми действительно чаще становятся работники с низкой производительностью и низкими заработками, то, соответственно, преобладающая часть бедного населения будет концентрироваться в неформальном секторе. Тогда создание условий для активного перемещения работников из неформальной в формальную занятость может стать ключом к решению проблемы бедности.

Схему можно усложнить, введя два дополнительных параметра – величину пособий по безработице, B_u , и полезность от занятия домашними делами, V_h . В зависимости от их соотношения с заработной платой в неформальном секторе, работники, отсекаемые от формального

¹² Подобно работникам, фирмы также могут становиться жертвами «исключения» из формального сектора и, подобно им, также могут «уходить» из него сами. Критическим параметром, от которого будет зависеть наличие у них формального или неформального статуса, точно так же оказывается уровень их производительности (эффективности).

сектора, могут направляться не только в неформальную занятость, но также в безработицу (если $B_u > W_{nf}$ и $B_u > V_h$) или экономическую неактивность (если $V_h > W_{nf}$ и $V_h > B_u$).

При всей простоте эта конструкция выявляет ключевые точки приложения сил, воздействуя на которые можно регулировать масштабы неформальной занятости. Это, во-первых, улучшение качественных характеристик работников с низкой производительностью (например, за счет инвестиций в их человеческий капитал); во-вторых, обеспечение условий для интенсификации создания рабочих мест в формальном секторе за счет смягчения или устранения встроенных негибкостей на рынке труда (снижение законодательного минимума оплаты труда, ослабление давления со стороны профсоюзов и т. д.); в-третьих, снижение издержек формализации (например, за счет сокращения налогов на фонд оплаты труда или упрощения налогового законодательства); в-четвертых, увеличение связанных с ней выгод (например, за счет увеличения объема и улучшения качества общественных благ, предоставляемых государством); в-пятых, повышение эффективности механизмов инфорсменты.

Конечно, подход, приписывающий безусловное преимущество в производительности работникам, занятым на формальных рабочих местах, является упрощением. Неявно он подразумевает, что производство в формальном и неформальном секторах ведется с использованием однотипных технологий, однотипных организационно-управленческих практик, однотипных капитальных благ. Очевидно, что в действительности это далеко не так. В более широкой теоретической перспективе следовало бы говорить не просто о более высокой и более низкой производительности формальных и неформальных работников, а о сравнительных преимуществах в производительности, которыми применительно к различным видам деятельности могут располагать как те, так и другие.

Кроме того, как мы уже отмечали в предыдущем разделе, предпочтения работников в отношении условий занятости также могут сильно отличаться: одни могут стремиться к автономии на рабочих местах, другие тяготеть к работе под чьим-либо руководством; одни могут иметь высокую степень терпимости к риску, другие – низкую; одним может больше нравиться гибкий график работы, другим – строго регламентированный и т. д. Работники могут делать выбор в пользу неформального найма просто потому, что связанные с ним неденежные преимущества превосходят в их глазах неденежные преимущества, связанные с формальным наймом.

Наконец, для различных работников информационные издержки, сопряженные с поиском формальной или неформальной занятости, также могут быть далеко не одинаковыми. (Скажем, одни могут быть включены в социальные сети, которые обеспечивают лучший доступ к информации о деятельности формального сектора, тогда как другие – о деятельности неформального.)

В результате качественный состав как формальной, так и неформальной занятости будет отличаться внутренней неоднородностью, включая различия в уровнях производительности работников. Отсюда следуют два важных общих вывода. Первый: связь между производительностью и типом занятости не является такой однозначной и однонаправленной, как это предполагалось в некоторых традиционных исследованиях по проблеме неформальной занятости. Второй: вероятность попадания работников в формальную или неформальную занятость определяется не только их производительностью, но и многими другими факторами – характером предпочтений, включенностью в различные социальные сети, комплементарностью имеющегося у них человеческого капитала по отношению к технологиям и физическому капиталу, используемым в формальном и неформальном секторах, и т. д. [Hazans, 2011a].

Тем не менее в несколько ослабленном виде идея о более низкой производительности работников неформального сектора сохраняет значение. Согласно имеющимся оценкам, между качеством рабочей силы и вероятностью ее участия в формальной занятости действительно существует достаточно тесная положительная связь: чем выше производительность

работников, тем, как правило, ниже для них риск деформализации занятости. Среди имеющих очень низкую производительность подавляющее большинство трудятся в неформальном секторе, среди имеющих очень высокую производительность – в формальном. Что же касается работников со средними показателями производительности, то в разных пропорциях они могут распределяться между тем и другим. В результате мы получаем два частично пересекающихся множества работников, одно из которых смещено сильнее влево, к более низким (неформальный сектор), тогда как другое – сильнее вправо, к более высоким значениям производительности и заработной платы (формальный сектор).

Не исключено, однако, что этот вывод справедлив только для развивающихся и, возможно, постсоциалистических стран. Доступные оценки по развитым странам свидетельствуют, что по показателям производительности неформальный сектор этих стран может не уступать формальному [Schneider, 2012]. Возможно, что существенный разрыв в производительности между формально и неформально занятыми наблюдается на низких ступенях экономического развития, но затем по мере роста душевого ВВП он начинает уменьшаться и в наиболее богатых странах сходит практически на нет.

1.4. Издержки деформализации: за и против

Принято считать, что неформальность сопряжена с серьезными издержками и препятствует эффективному функционированию экономики. В исследовательской литературе обсуждается целый спектр эффектов, негативно отражающихся на темпах экономического роста и уровне благосостояния общества [Perry et al., 2007; Oviedo et al., 2007].

1. Возможно, главный из них связан с тем, что из-за неспособности или нежелания получения официальной регистрации большинство неформальных предприятий останавливаются в своем развитии и масштабы их деятельности не переходят за определенный (достаточно низкий) количественный порог. Во всех странах подавляющая масса таких предприятий (до 80–90 %) концентрируется в размерной группе 5 и менее работников. Это можно интерпретировать как свидетельство субоптимальности их величины. Если же у значительной части фирм, действующих в экономике, потенциальная экономия на масштабе остается нереализованной, то это неизбежно влечет за собой серьезные потери в производительности.

2. Отсутствие доступа к кредитным ресурсам на организованном («формальном») рынке капитала дополнительно ограничивает возможности роста для официально незарегистрированных предприятий. Они остаются «недокапитализированными» и из-за этого вынуждены чаще всего пользоваться примитивными, отжившими свой век технологиями. Массированное недоинвестирование в физический капитал и НИОКР означает резкое замедление темпов экономического роста [Andrews et al., 2011].

3. Будучи свободными от регуляторной нагрузки, налагаемой на участников рынка административным, налоговым, трудовым и т. п. законодательством, предприятия неформального сектора получают неоправданные конкурентные преимущества перед предприятиями формального сектора. Это позволяет мелким и технологически отсталым «неофициальным» производителям отвоевывать значительную долю рынка у более крупных и технологически более продвинутых «официальных» производителей. Передел рынка, возникающий под действием нечестной конкуренции со стороны неформальных предприятий, сопровождается серьезными потерями в эффективности. Кроме того, от него страдает качество производимой продукции: более качественные товары и услуги вытесняются менее качественными.

4. Нечестная конкуренция со стороны «неформальных» предприятий, действующих вне правового поля, может также подрывать стимулы к инновациям и освоению новых технологий «формальными» предприятиями. Она сокращает время, в течение которого фирмы-инноваторы способны получать монопольную ренту от производимых нововведений, поскольку фирмы-имитаторы из неформального сектора, не соблюдающие прав интеллектуальной собственности, имеют возможность пользоваться их разработками даром. Возникает классическая ситуация «безбилетничества», которая чревата резким ослаблением инновационной активности и, соответственно, замедлением темпов экономического роста.

5. Благодаря тому, что предприятия неформального сектора избавлены от «регуляторных» издержек, которые приходится нести предприятиям формального сектора, они оказываются ограждены от действия механизмов рыночной селекции. Это значительно повышает шансы официально незарегистрированных производителей на выживание, позволяя им удерживаться «на плаву» даже тогда, когда по показателям эффективности они безнадежно проигрывают официально зарегистрированным производителям (например, вследствие худших предпринимательских способностей). Таким образом неформальность консервирует субоптимальное распределение ресурсов (в частности – трудовых), блокируя их переток от менее производительных (неформальных) к более производительным (формальным) предприятиям. Шумпетерианский процесс «созидательного разрушения» замедляется или вообще затухает.

6. Как правило, у неформальных микропредприятий нет ни стимулов, ни возможностей инвестировать в подготовку и повышение квалификации своего персонала. Дело не только в ограниченности их финансовых возможностей, но также и в том, что неформальный сектор отличается несравненно более высокой текучестью рабочей силы по сравнению с формальным. Как следствие, концентрация значительной части работников в неформальном секторе означает серьезное недоинвестирование в человеческий капитал со всеми вытекающими отсюда негативными последствиями для производительности труда.

7. Неформальность может служить источником существенных негативных экстерналий. Уклоняясь от уплаты налогов, но сохраняя при этом доступ к получению, по крайней мере, некоторых общественных благ, предприятия и работники неформального сектора действуют как «безбилетники». Они получают возможность пользоваться социальной инфраструктурой, не участвуя в ее финансировании. Это ведет, во-первых, к непропорциональному увеличению налоговой нагрузки на предприятия и работников формального сектора и, во-вторых, к сокращению предоставляемых государством общественных благ, которые из-за сжатия налоговой базы начинают производиться в недостаточном (субоптимальном) объеме. В долгосрочной перспективе это грозит прогрессирующей эрозией «налоговой морали» общества. Существует интуитивно понятная и эмпирически многократно подтвержденная закономерность: склонность индивидов к уклонению от уплаты налогов тем сильнее, чем больше вокруг них людей, которые их не платят. Следствием оппортунистического поведения предприятий и работников неформального сектора может становиться частичная деформализация деятельности предприятий и работников формального сектора, которые начинают также активно уклоняться от уплаты налогов. В той мере, в какой инвестиции в инфраструктурные проекты могут считаться драйвером экономического роста, недоинвестирование в них подрывает его перспективы.

8. Закрывая доступ к публичным механизмам управления рисками (т. е. формальным институтам страхования), неформальная занятость делает работников уязвимыми или слабо защищенными перед лицом различных экономических и внеэкономических шоков – таких как безработица, старость, производственный травматизм, утрата работоспособности, бедность и т. д. Социальная незащищенность многочисленного контингента работников-неформалов означает серьезные потери в благосостоянии общества.

9. Поскольку неформальные работники зарабатывают в среднем меньше, чем формальные, и поскольку заработки среди них распределяются более неравномерно, чем среди формальных работников, существование массивной неформальной занятости способствует росту бедности и усилению неравенства. И то и другое резко негативно отражается на благосостоянии общества.

Таким образом, по отношению к экономическому росту неформальность может действовать как сильнейший тормоз, порождая множество негативных эффектов – как статических, так и динамических, как прямых, так и косвенных. С одной стороны, потенциал роста самого неформального сектора остается во многом нереализованным – из-за его выключенности из системы формальных институтов. С другой, наличие большого числа неформальных предприятий создает дополнительные издержки для формальных предприятий, подрывая эффективность также и их деятельности. Связанные с этим общие потери могут достигать огромной величины. Так, по имеющимся оценкам, фактор неформальности объясняет примерно половину разрыва в уровнях производительности труда между Турцией и США. При отсутствии каких-либо барьеров между формальным и неформальным секторами, а также полном соблюдении действующих законов и регуляций уровень производительности труда в Турции вырос бы с 40 % от ее уровня в США до 70 % [Farrell et al., 2003].

Однако приведенные оценки могут сильно преувеличивать действительные экономические потери, связанные с существованием неформальной занятости. При более детальном рассмотрении выясняется, что вопрос о сравнительной эффективности формальных и нефор-

мальных предприятий далеко не столь однозначен. Традиционная установка, усматривающая в неформальности абсолютное экономическое зло, ставится многими исследователями под серьезное сомнение.

1. Значительная часть незарегистрированных предприятий не обладает существенным потенциалом роста, так что в случае формализации масштабы их деятельности не стали бы больше. Многие из таких предприятий имеют ограниченный круг клиентов, с которыми их связывают личные отношения, и заинтересованность в выходе на организованный деперсонализированный рынок у них отсутствует. Говоря иначе, независимо от наличия или отсутствия официальной регистрации большинство микрофирм будут в любом случае оставаться микрофирмами. Имеющиеся исследования свидетельствуют также, что выигрыш, который можно ожидать от увеличения масштабов деятельности предприятий, не следует преувеличивать. Получаемые оценки эффекта масштаба чаще всего оказываются близки к единице. Конечно, для многих отраслей (прежде всего – наиболее капиталоемких) нормой является возрастающая отдача от масштаба. Однако именно в таких отраслях присутствие неформальных предприятий является минимальным. Основная их масса концентрируется в наименее капиталоемких отраслях, которые характеризуются постоянной или даже убывающей отдачей от масштаба [Perry et al., 2007]. В этих условиях нет оснований ожидать значительного выигрыша в эффективности, который могла бы обеспечить смена такими предприятиями неформального статуса на формальный¹³.

2. Этим же объясняется, почему для большинства незарегистрированных предприятий получение доступа к организованному рынку капитала может не иметь того критического значения, которое оно имеет для зарегистрированных предприятий. Их потребности в заемных ресурсах (обычно весьма ограниченные) могут удовлетворяться через неформальные социальные сети (за счет неформального микрокредитования). К тому же наличие официальной регистрации совершенно не обязательно гарантирует небольшим предприятиям облегчение доступа к получению кредитов.

3. Неформальность повышает гибкость принимаемых управленческих решений и позволяет быстрее и с меньшими издержками приспосабливаться к изменениям в рыночной среде. В результате у неформальных предприятий производительность и эффективность могут оказываться заметно выше, чем у формальных. В условиях современной глобализирующейся экономики высокая адаптивность выступает как одно из важнейших конкурентных преимуществ. Какой из противоположных эффектов является доминирующим – отрицательный (связанный с неравенством условий конкуренции) или положительный (связанный с более высокой адаптивностью), априори сказать нельзя и должно определяться отдельно в каждом конкретном случае. Но, как показывает опыт стран Латинской Америки, ужесточение инфорсмента, направленное на борьбу с неформальностью, действительно, может вести к серьезным потерям в адаптивности и производительности. Так, в Бразилии, по имеющимся оценкам, сокращение неформальной занятости на 1 п.п. сопровождалось снижением производительности труда на 3,6 п.п. [Perry et al., 2007].

4. Уход в неформальность может служить предохранительным клапаном, позволяющим смягчать негативные следствия, связанные с существованием в формальном секторе избыточных административных барьеров [Andrews et al., 2011]. В подобных условиях наличие неформального сектора позволяет поддерживать ВВП на более высоком уровне, поскольку добавленная стоимость, которая создается им, в любом случае не могла бы быть создана формальным сектором из-за существования жестких ограничений, налагаемых на его деятельность. Фак-

¹³ Этот вывод согласуется с результатами опросов, проводившихся во многих развивающихся странах, которые показывают, что, отвечая на вопрос о причинах отказа от официальной регистрации, подавляющее большинство предпринимателей-неформалов ссылаются не на высокие издержки, которые она за собой влечет, а на то, что не видят в ней большого смысла [Perry et al., 2007].

тическое отсутствие входных барьеров в неформальном секторе открывает широкие возможности для проверки индивидами своих предпринимательских способностей и создания ими стартапов, образование которых в формальном секторе оказывается для них по большей части заблокировано. Впоследствии успех может открывать им дорогу в формальный сектор. Важно также учитывать, что значительная часть доходов, генерируемых в неформальном секторе, расходуется затем в формальном, стимулируя косвенным образом его активность.

5. Как ни парадоксально, присутствие на рынке большого числа неформальных предприятий, производящих продукцию низкого качества, может не подрывать, а стимулировать инновационную активность формальных предприятий. В подобной ситуации разрыв в качестве выпускаемой продукции между фирмой-новатором и фирмами-имитаторами оказывается больше; период, в течение которого она может получать монопольную ренту от своего нововведения, растягивается на более длительное время; стимулы к инновациям за счет этого возрастают.

6. Для многих групп работников неформальная занятость служит источником человеческого капитала, накопление которого открывает им затем путь в формальную занятость. Если официально незарегистрированные предприятия в меньшей мере предрасположены к предоставлению работникам формального обучения, то про неформальное обучение этого сказать нельзя. Как правило, предприятия формального сектора отказываются нанимать тех, у кого нет достаточного опыта или кто обладает устаревшими навыками и умениями. Занятость в неформальном секторе помогает таким работникам компенсировать нехватку человеческого капитала, повышая тем самым их привлекательность с точки зрения формальных предприятий. Важно отметить, что она открывает возможности для «реабилитации» человеческого капитала наименее производительным группам работников – молодежи; женщинам, возвращающимся на рынок труда после долгого перерыва, связанного с рождением детей; пожилым, чья квалификация подверглась моральному обесценению, и т. д. Делая труд таких наиболее уязвимых групп более производительным за счет накопления ими производственного опыта, неформальные механизмы пополнения человеческого капитала способствуют повышению среднего уровня производительности труда во всей экономике.

7. Анализ показывает, что многие неформальные работники остаются вне формальной системы социальной защиты не потому, что вход в нее для них закрыт, а потому, что в этом они не видят для себя большого смысла. С их точки зрения, выгоды от «подключения» к публичным институтам страхования не оправдывают возникающих при этом издержек. Так, работники, проживающие в отдаленных местностях, часто не имеют физического доступа ко многим объектам социальной инфраструктуры, которыми могут пользоваться работники, проживающие в центральных городах. Отсюда, однако, не следует, что неформальные работники остаются абсолютно незащищенными перед шоками, способными угрожать их доходам и благосостоянию. Страхование рисков может осуществляться на неформальной основе, в рамках разветвленных неформальных социальных сетей (семейных, соседских и др.). Для многих неформальных работников такая неформальная социальная поддержка может быть эффективнее и предпочтительнее формальной [Morduch, 1999].

8. Продукция, производимая неформальными работниками обычно дешевле и ориентирована на низкодходные группы населения. Формализация ведет к удорожанию товаров и услуг и, соответственно, сказывается на потреблении, затрагивая при этом материальные интересы самых бедных слоев населения. Кроме того, часто дешевая продукция формальных предприятий продается на рынках, где многие торговцы остаются в неформальном или полуформальном статусе. Формализация торговых каналов в таком случае также ведет к вытеснению подобной продукции из оборота и, потенциально, к закрытию соответствующих предприятий, не готовых к полноценной конкуренции в полностью формальном поле.

Конечно, все эти компенсационные эффекты не всегда оказываются достаточными. Но даже когда между неформальностью и экономической эффективностью обнаруживается отчетливая отрицательная связь, это еще не означает, что неформальность можно рассматривать в качестве непосредственной причины низкой производительности или низких темпов экономического роста. Между высокой неформальностью и низкой производительностью может наблюдаться корреляция, но при этом отсутствовать прямая причинно-следственная связь, если они являются следствиями каких-то иных, общих для них причинных механизмов. Если это так, то тогда далеко не очевидно, что формализация занятости способна сама по себе служить катализатором роста производительности труда [Oviedo et al., 2007].

1.5. Причинные механизмы

С известной долей условности можно выделить два больших класса объяснений, используемых при анализе динамики неформальности [OECD, 2009]. Первый выводит ее из характеристик экономического роста, второй – из характеристик институциональной среды. Хронологически «экономические» объяснения появились раньше, так что на начальных стадиях изучения проблемы неформальности основное внимание исследователей было приковано именно к ним. Интеллектуальный ландшафт резко изменился после публикации классической работы Э. де Сото «Другой путь» [Сото, 2008], в которой присутствие в экономике Перу огромного числа мелких неформальных предприятий объяснялось сверхзарегулированностью бизнеса в сочетании с некомпетентностью и коррумпированностью политической власти и слабостью судебной системы. Его идеи положили начало разработке множества разнообразных «институциональных» концепций.

Конечно, ссылки на действие экономических и институциональных факторов не столько исключают, сколько дополняют друг друга. В большинстве современных исследований они присутствуют в тех или иных сочетаниях одновременно, тем более, что качество институтов само по себе выступает важнейшим фактором, во многом определяющим траектории экономического развития различных стран. Однако в первом приближении конкурирующие объяснения все же могут быть разделены на «экономические» или «институциональные». Основное различие между ними можно выразить так: первые предполагают, что неформальность будет автоматически отступать по мере развертывания экономического роста, так что главной задачей является устранение препятствий на его пути; вторые исходят из того, что этого недостаточно. Более того, при определенных условиях сам экономический рост может вести к замещению формальной занятости неформальной. Наше последующее изложение будет строиться исходя из этого условного деления.

Неформальность и экономический рост. Какова связь неформальности с динамикой экономического развития? Фактически с постановки этого вопроса и началось изучение данной темы. Согласно интеллектуальной традиции, идущей от М. Вебера, современная индустриальная капиталистическая экономика – это формализованная экономика, институциональный фундамент которой составляет обязательный для всех набор обезличенных универсальных правил (правовое государство) и рациональная бюрократия [Вебер, 1990]. Поэтому первоначальный ответ был прост и однозначен: формализация – необходимый и неизбежный побочный продукт движения по пути индустриального развития. Чем выше уровень ВВП на душу населения, достигнутый той или иной страной, тем меньше в ней должна быть доля работников, сконцентрированных в неформальном секторе. Существование подобной закономерности может объясняться действием нескольких факторов.

Во-первых, в формальном секторе возможности для повышения производительности труда (например, за счет накопления капитала) шире, чем в неформальном, и, следовательно, устойчивый экономический рост невозможно обеспечить без формализации занятости основной части рабочей силы. Во-вторых, сдвиги в структуре экономики – от сельского хозяйства к промышленности – влекут за собой аналогичные сдвиги в структуре занятости. Но степень формализации трудовых отношений в промышленности на порядок выше, чем в сельском хозяйстве. В-третьих, переход к крупному машинному производству, способному обеспечивать значительную экономию на масштабе, предполагает концентрацию больших масс работников на крупных по размеру предприятиях, образующих «ядро» формальной экономики. В-четвертых, по мере роста доходов населения более дешевые и худшие по качеству товары и услуги, производимые неформальным сектором, начинают замещаться в структуре потребления более дорогостоящими и лучшими по качеству товарами и услугами, производимыми фор-

мальным сектором. В-пятых, чем выше благосостояние общества, тем длительнее то время, в течение которого индивиды, оставшиеся без работы, могут позволить себе заниматься поиском «хороших» рабочих мест в формальном секторе вместо того, чтобы сразу «хвататься» за «плохие» рабочие места в неформальном. В-шестых, в более благополучных и зажиточных обществах люди выше ценят различные блага, являющиеся спутником формальности (охрану труда, законодательную и судебную защиту от увольнений, возможности участвовать в пенсионной системе, банковские услуги и т. п.). Как следствие, приток в неформальную занятость уменьшается, тогда как в формальную – возрастает.

Под действием всех этих механизмов соотношение между формальной и неформальной занятостью должно последовательно меняться по мере развертывания экономического роста в пользу первой за счет второй¹⁴. Если же этого почему-либо не происходит, если неформальная занятость остается высокой или даже увеличивается, то причины следует искать во внутренних расстройствах самой «машины» экономического роста. Либо она практически не работает (темпы роста близки к нулю), либо ее функционирование серьезно искажено.

Исторически современный экономический рост был неразрывно связан с процессами урбанизации и индустриализации, причем развитие промышленного производства выступало в качестве главного драйвера повышения производительности и расширения занятости во всей экономике [Pieper, 2000]. Поэтому в длительной исторической перспективе он действительно сопровождался последовательным увеличением массива формальных и сокращением массива неформальных рабочих мест. Этот вывод хорошо согласуется с имеющимися межстрановыми данными [OECD, 2009; Oviedo et al., 2007; Fialova, Schneider, 2011]. Из них следует, что между душевым ВВП и долей неформальной занятости существует сильная отрицательная связь: чем богаче страна, тем уже в ней охват работников неформальной занятостью. Эта связь сохраняется независимо от того, какие индикаторы используются для измерения уровня неформальности на рынке труда – доля всех неформально занятых, доля самозанятых, доля занятых на микропредприятиях, доля работников, не охваченных схемами социального страхования. Зеркальным отражением той же закономерности можно считать устойчивую положительную корреляцию, наблюдаемую между индикаторами бедности и неформальности: чем больше в стране бедных, тем, как правило, выше оказывается в ней доля работников, занятых на неформальной основе [OECD, 2009].

Отсюда – вполне понятные ожидания, что развивающиеся страны, с запозданием вступившие на путь современного экономического роста, должны демонстрировать те же закономерности, что и развитые страны, вступившие на него первыми: урбанизация и индустриализация будут способствовать быстрому сокращению неформальной занятости и расширению формальной. Однако на практике процесс модернизации в развивающихся странах очень часто (а если говорить точнее, то почти всегда) вел не к постепенному свертыванию, а, напротив, к стремительному разрастанию неформального сектора. В этом контексте главным оказывался не вопрос о механизмах, посредством которых экономический рост способен сжимать ареал

¹⁴ На разных ступенях экономического развития меняются не только масштабы неформальной занятости, но и ее характер. В развитых странах она в большей мере связана с так называемой недекларируемой трудовой активностью, когда часть работников (на основной или дополнительной работе) укрывается от налоговых органов, чем с присутствием в экономике большого числа предприятий без официальной регистрации. В развивающихся странах главным источником неформальной занятости выступают незарегистрированные предприятия мелкого и мельчайшего бизнеса, полностью выпадающие из зоны надзора и контроля со стороны государства. Постсоциалистические страны занимают в этом отношении промежуточное положение. С одной стороны, трудовые отношения даже в крупнейших компаниях этих стран отличаются высокой степенью деформализации, так что масштабы недекларируемой трудовой активности, связанной с уклонением от налогов, оказываются в них намного больше, чем в развитых странах. С другой стороны, в некоторых из них существуют обширные сегменты рынка труда, которые связаны с деятельностью мелкого и мельчайшего бизнеса, полностью выключенного из системы формальных институтов, и которые нередко оказываются сопоставимы по своей величине с аналогичными сегментами рынков труда в развивающихся странах. Поскольку переходные экономики сильно различаются по уровню экономического развития, то и соотношение между обоими компонентами неформальности заметно варьируется.

неформальной занятости, а вопрос о причинах, по которым в современных условиях она может устойчиво воспроизводиться или даже увеличиваться. Вполне естественно, что первоначально поиск ответов на него отталкивался от опыта развивающихся стран.

С чисто количественной точки зрения можно ожидать, что сдвиги в структуре занятости по критерию формальности/неформальности будут определяться соотношением между темпами трех параллельно идущих процессов, а именно – роста общего предложения труда; роста спроса на труд в формальном секторе; роста спроса на труд в неформальном секторе. В зависимости от скорости их протекания доля неформально занятых в общей численности работников может сокращаться, сохраняться неизменной или увеличиваться. Соответственно причинами ее возрастания могут выступать: 1) замедленный экономический рост в формальном секторе в условиях быстрого нарастания численности экономически активного населения (гипотеза «отсутствующего роста», по образному выражению Бетчермана [Betcherman, 2002]); 2) трудосберегающий характер экономического роста в формальном секторе, вызывающий постепенное сжатие кластера формальных рабочих мест; 3) отраслевые сдвиги внутри формального сектора от менее к более капиталоемким видам производства, означающие снижение спроса на труд в этом секторе; 4) отраслевые сдвиги во всей экономике от более «формализованных» к менее «формализованным» видам экономической деятельности (скажем, от промышленности к личным услугам), вследствие чего спрос на труд со стороны первых становится меньше, тогда как со стороны вторых – больше; 5) более высокий внутренний динамизм неформального сектора, выражающийся среди прочего в том, что рабочие места создаются в нем быстрее и в больших количествах, чем в стагнирующем или медленно развивающемся формальном секторе [OECD, 2009].

Самые ранние объяснения апеллировали к первому из этих механизмов. Так, отталкиваясь от опыта развивающихся стран, А. Льюис [Lewis, 1954] выдвинул предположение, что все дело в замедленных темпах развития «капиталистического» (модернизированного) сектора этих стран вследствие нехватки капитала. Так как прибыль, которую получают действующие в этом секторе предприятия, невелика, обеспечить быстрое накопление капитала путем ее реинвестирования оказывается невозможно. Именно недостаток капитала ограничивает их способность абсорбировать неквалифицированную рабочую силу, которой в неограниченном количестве располагает сектор традиционного (преимущественно натурального) сельского хозяйства. Выходцам из деревни, мигрирующим в города и не находящим там работы на современных промышленных предприятиях, приходится либо оставаться безработными, либо уходить в «неформальность» (браться за случайные подработки, становиться домашней прислугой и т. д.).

Во многом сходный подход был представлен в классической работе Дж. Харриса и М. Тодаро, где для развивающихся стран была предложена формальная модель дуального рынка труда [Harris, Todaro, 1970]. Однако объяснение, которое давалось в ней низкой абсорбирующей способности модернизированного сектора, было иным. Она связывалась не с низкими темпами накопления капитала, а с завышенной (в результате государственного вмешательства) оплатой труда на современных «капиталистических» предприятиях. Речь идет о двойном завышении, когда заработная плата в этом секторе устанавливается на уровне, превышающем, с одной стороны, ее уровень в традиционном секторе, а с другой, ее равновесный уровень, требуемый для расчистки рынка. В подобных условиях из деревни в город устремляется масса работников, желающих устроиться на лучше оплачиваемые рабочие места в модернизированном секторе. Но большинство из них терпят неудачу – фирмы отказываются от их найма из-за необходимости платить неоправданно высокую заработную плату. Выбор, открытый перед теми, кто отправился в города, оказывается тем же: либо безработица, либо уход в «неформальность». Однако общий вывод, вытекающий из модели Харриса – Тодаро, противоположен идеям Льюиса: в ней развитие современного «капиталистического» сектора ведет

не к сокращению неформальной занятости (как у А. Льюиса), а, напротив, к ее разрастанию – по крайней мере, в городах за счет все более активного притока в них выходцев из сельской местности.

Иной взгляд на проблему неформальности представлен в знаменитой работе Э. де Сото «Загадка капитала» [Сото, 2004]. По мысли де Сото, неформальный сектор с присущим ему духом предпринимательства обладает намного большим потенциалом роста, чем формальный, и в этом смысле выступает мощным потенциальным генератором рабочих мест. Однако его развитие упирается в отсутствие у предпринимателей-неформалов легальных титулов собственности на активы (прежде всего – дома и земельные участки), которые находятся в их фактическом владении. Непризнание государством имеющихся у них де-факто прав собственности, во-первых, препятствует легализации их предприятий, так что перераспределение работников из неформального сектора в формальный оказывается заблокировано, и, во-вторых, закрывает им доступ к «формальному» рынку капитала, так что возможности по расширению бизнеса и, следовательно, созданию дополнительных формальных рабочих мест остаются нереализованными. При всей близости, подход Э. Де Сото имеет принципиальные отличия от подхода А. Льюиса. Если Льюис предполагал, что накопление капитала возможно только в пределах формального сектора, то де Сото показал, что не менее активно (или даже более активно) оно может протекать также и в неформальном секторе [Fields, 2004b]. В случае признания де-юре прав собственности, которые де-факто есть у предпринимателей-неформалов, этот процесс мог бы получить значительное ускорение, резко изменив соотношение между неформальной и формальной занятостью в пользу последней.

Обращение к опыту развитых, а также постсоциалистических экономик, которые лишь недавно начали привлекать внимание исследователей, показало, что связь неформальности с экономическим ростом является еще более сложной и неоднозначной, чем это могло казаться вначале. Если говорить не о различиях в уровнях неформальной занятости между более и менее развитыми странами, а об их динамике внутри отдельных стран, то ситуация оказывается достаточно парадоксальной. В течение последних десятилетий в большинстве из них деформализация занятости либо нарастала либо, как минимум, не сокращалась [OECD, 2009; Andrews et al., 2011; Scheider, 2012]. Более того, в некоторых регионах она пережила настоящий бум – как это наглядно видно на примере бывших социалистических стран. Примечательно, что даже после окончания переходного кризиса в большинстве из них не отмечалось признаков устойчивого сжатия неформальной занятости, а в некоторых (включая Россию) она продолжала расти.

Итак, вопреки первоначальным предсказаниям о неизбежном отмирании, неформальная занятость не только росла во всем мире, но и появлялась в новых облициях и в неожиданных местах. Сегодня уже невозможно отрицать, что она представляет собой не краткосрочный, а долгосрочный экономический феномен и является устойчивой характеристикой современного глобального капитализма [Chen, 2006].

Осознание того факта, что внушительная по объему неформальная занятость продолжает существовать даже в развитых и постсоциалистических экономиках (демонстрируя во многих случаях отчетливый повышательный тренд), привело к переключению исследовательских интересов с поиска специфических на поиск универсальных механизмов, способствующих ее поддержанию и распространению в современном мире.

Можно указать на несколько таких механизмов, действующих как на стороне спроса, так и на стороне предложения на рынке труда. Во-первых, если раньше главным общемировым структурным трендом был сдвиг от первичного сектора экономики к вторичному (от сельского хозяйства к промышленности), то сейчас – от вторичного к третичному (от промышленности к услугам). Но для небольших предприятий в сфере торговли, общественного питания, туризма, деловых и личных услуг стимулы для ухода в «неформальность» намного

сильнее, а возможности для этого, как правило, намного больше, чем для крупных промышленных предприятий, для которых он затруднен хотя бы в силу их размеров. Во-вторых, долгосрочный тренд к постепенному старению населения рождает повышенный спрос на домашних работников для ухода за престарелыми, а домашние работники – это группа с едва ли не самой высокой предрасположенностью к неформальной занятости. В-третьих, в последние десятилетия резко возросла экономическая активность женщин, произошел их массированный выход на рынок труда. Заинтересованность женщин в совмещении работы на рынке с выполнением семейных обязательств формирует спрос с их стороны на различные виды гибких и нестандартных рабочих мест, которые часто оказываются неформальными. В-четвертых, повышение экономического благосостояния общества ведет (по крайней мере, в развитых странах) к постепенному возрастанию спроса на люксовые блага, к числу которых относятся значительная часть услуг, оказываемых наемными домашними работниками [Nazans, 2011a]. В-пятых, появление информационно-компьютерных технологий резко расширило возможности для участия в неформальной экономической деятельности, снизив связанные с ней трансакционные издержки (в частности, издержки поиска потенциальных продавцов и покупателей) и облегчив выход из зоны «видимости» для государства. В-шестых, резкая активизация международной миграции привела к массовому наплыву в развитые страны мигрантов из развивающихся стран (как легальных, так и нелегальных), доступ которых в формальную занятость затруднен и преобладающая часть которых «оседает» поэтому на неформальных рабочих местах. В-седьмых, глобализация мировой экономики и возросшая интеграция развивающихся стран в международную систему разделения труда привели к тому, что для поддержания конкурентоспособности многие фирмы развитых стран были вынуждены приступить к радикальному снижению своих издержек на рабочую силу. Два наиболее простых и эффективных способа достижения этой цели – уход «в тень» и перенос рабочих мест в развивающиеся страны с деформализованными рынками труда. И то, и другое предполагает расширение ареала неформальной занятости за счет формальной. Тенденция к офшоризации производства уже вызвала, по выражению некоторых авторов, «грандиозный глобальный сдвиг в структуре рабочих мест» [Gereffi, 1994]. Все эти факторы могут работать и одновременно. В этой ситуации экономический рост не может рассматриваться в качестве эффективного противоядия против экспансии неформальной занятости, поскольку он сам выступает ее главным драйвером [OECD, 2009]. Наконец, как показывает опыт ряда стран, при определенных условиях неформальный сектор может обладать несравненно большим потенциалом для роста, чем формальный. Возможно, самый яркий пример – Китай, где феноменальный экономический рост был в значительной мере обеспечен бурным развитием неформального сектора при сохранении крайне низкой эффективности крупных государственных предприятий, составляющих «ядро» формальной экономики [Hu, 2004]. Другой, не менее впечатляющий пример – история успеха IT-индустрии в Индии, взрывной рост которой строился почти исключительно на неформальной основе [Linking the Formal and the Informal Economy, 2006]. Некоторые исследователи идут еще дальше, утверждая, что неформальность – это не тормоз развития современной глобальной экономики, а едва ли не его главный драйвер [Sassen, 2009].

Неформальность и институты. Огромная вариация в показателях неформальной занятости прослеживается не только между странами, находящимися на разных ступенях экономического развития, но и между странами, близкими по уровню душевого ВВП. Чем же ее можно объяснить, если мы учтем различия, связанные с действием экономических факторов? Вариант ответа, который интуитивно представляется наиболее правдоподобным, – качеством институциональной среды.

Роль институтов (прежде всего, институтов рынка труда) – это едва ли не ключевой вопрос при изучении проблемы неформальности. Этой теме посвящена огромная исследовательская литература начиная с классической работы Э. де Сото [Сото, 2008]. Не будет преуве-

личением сказать, что в последние десятилетия «институциональные» объяснения феномена неформальной занятости вышли на передний план, заметно потеснив узкие «экономические» объяснения. Как показывают имеющиеся обзоры литературы [OECD, 2009; Oviedo et al., 2007], большая часть новейших исследований связана именно с их проверкой и разработкой.

Институты рынка труда могут оказывать неоднозначное влияние на издержки и выгоды, связанные с формализацией отношений занятости, на стимулы, подталкивающие к входу в неформальность или, наоборот, к выходу из нее. Эта неоднозначность легко прослеживается как на стороне спроса, так и на стороне предложения на рынке труда – как в поведении работодателей, так и в поведении работников. Ситуация оказывается еще более сложной и запутанной, если вспомнить, что неформальная занятость – крайне неоднородное явление. Один и тот же институт может снижать привлекательность деформализации занятости для одних групп работников (например, самозанятых), но повышать ее для каких-то других (например, работающих по найму на неформальной основе).

В самом общем смысле широкое распространение неформальных трудовых практик может интерпретироваться как свидетельство неработоспособности неявного социального контракта между обществом и государством [Perry et al., 2007]. Такой контракт предполагает, что в обмен на выполнение определенных обязательств перед государством (уплату налогов, соблюдение законов и административных ограничений и т. д.) индивиды получают от него определенный набор общественных благ и услуг (по защите прав собственности, инфорсменту контрактов, страхованию рисков и т. д.). «Формальность» является той рамкой, которая структурирует подобные взаимодействия [OECD, 2009]. Выход за ее пределы означает, что человек не считает себя связанным социальным контрактом, поскольку не признает его справедливым и эффективным.

Недоверие к государству может вызываться провалами в функционировании самых различных «формальных» институтов – полиции, налоговой системы, пенсионной системы, судебной системы и др. Неэффективность любого из них может провоцировать рост неформальности в обществе, в том числе и, возможно, в первую очередь – на рынке труда. Чем больше тех, кто не считает себя бенефициарами существующего социального контракта (либо потому, что он возлагает на них слишком большие издержки, либо потому, что они получают от него слишком мало выгод), тем активнее будет уход в неформальность.

Отметим, что многие из обсуждаемых ниже институтов являются комплементарными друг по отношению к другу, т. е. «работают» одновременно, создавая дополнительные эффекты взаимодействия. Во многих странах, не отличающихся институциональным перфекционизмом, негативное влияние от разных институтов может складываться, усиливая итоговый эффект. Однако в целом эффект институтов имеет сильную страновую специфику и во многом зависит от их конкретной «настройки» и условий взаимодействия.

Описывая ожидаемые эффекты, связанные с действием тех или иных институциональных факторов, мы будем в основном следовать за М. Хазансом [Hazans, 2011b].

Минимальная заработная плата (МЗП). Это один из основных факторов, действующих на стороне спроса. Более высокая МЗП будет вынуждать фирмы сокращать персонал, вытесняя часть работников (прежде всего – с низкой производительностью) из формальной занятости. В зависимости от доступности и уровня пособий по безработице эти работники станут переходить в неформальную занятость или начнут пополнять ряды безработных¹⁵. В то же время на стороне предложения можно ожидать, что повышение МЗП будет стимулировать работников (прежде всего – низкопроизводительных) к перемещению из неформальной заня-

¹⁵ В то же время повышение МЗП способно сокращать масштабы частичной деформализации в виде недекларируемых заработков. Речь идет о практике, когда с целью уклонения от налогов фирмы ограничиваются оплатой работников по законодательно установленным минимальным ставкам, а все, что сверх этого, доплачивают им наличными в «конвертах». В такой ситуации рост МЗП будет обеспечивать увеличение декларируемой части заработков, с которой уплачиваются налоги.

тости в формальную. Кроме того, ее повышение должно сопровождаться увеличением притока в формальную занятость лиц, относящихся к категории экономически неактивных. Однако эти эффекты могут быть частично нейтрализованы, если предприятия неформального сектора используют МЗП в качестве ориентира для своей политики заработной платы и воспринимают ее повышение как сигнал к увеличению оплаты труда нанимаемых ими работников (так называемый «эффект маяка») [Boeri et al., 2011].

Законодательная защита занятости (ЗЗЗ). На стороне спроса наиболее общим эффектом ужесточения ЗЗЗ является рост издержек найма и увольнения, ведущий к сокращению создания формальных (т. е. защищенных) рабочих мест [Bertola, 1990; Lazear, 1990]. Это в свою очередь может повышать спрос на неформальных (т. е. незащищенных, а потому «более дешевых») работников со стороны предприятий формального сектора; усиливать стимулы к уходу в неформальность (отказу от регистрации) для самозанятых; выталкивать в неформальную занятость формальных работников с низкой производительностью, если в новых условиях производимая ими продукция уже не компенсирует работодателям издержек их найма на формальной основе. Впрочем, наличие гибкой заработной платы (что является редким явлением в современной экономике, но характерно для экономик стран СНГ¹⁶) способно в значительной мере смягчать эти эффекты. Ужесточение ЗЗЗ может и не сопровождаться ростом издержек, связанных с формальным наймом, если у работодателей есть возможность в ответ перекладывать эти издержки на работников (пропорционально снижать заработную плату) или на потребителей (повышать цену продукции). Первый способ проще использовать в случае монополии, второй – монополии. На стороне предложения более жесткая ЗЗЗ повышает привлекательность формальных рабочих мест, побуждая работников сильнее, чем раньше, стремиться занимать такие рабочие места и затем за них «держаться». В результате поток соискателей на рынке труда перенаправляется (частично) в формальную занятость вместо неформальной, но их абсорбция ограничена созданием новых формальных рабочих мест.

Влияние профсоюзов. На стороне спроса давление профсоюзов, направленное на увеличение оплаты труда, будет вести к тем же результатам, что ужесточение ЗЗЗ или повышение МЗП, т. е. к расширению неформальной занятости за счет формальной. В то же время контроль со стороны профсоюзов может затруднять предприятиям формального сектора наем работников без оформления официальных трудовых контрактов. При слабых профсоюзах у менеджмента компаний появляется больше возможностей для уклонения от налогов и использования неформальных трудовых практик, невзирая на предпочтения работников [Zahariev, 2003]. Усиление профсоюзов должно в этом случае, напротив, способствовать снижению неформальной занятости. Однако такая контрольно-мониторинговая функция профсоюзов реализуема лишь там, где профсоюзы есть и обладают определенным потенциалом. В то же время неформальный наем процветает в тех секторах, где профсоюзов либо нет, либо они крайне слабы. На стороне предложения естественно ожидать, что мощные профсоюзы, действующие на предприятиях формального сектора, будут обеспечивать своим членам более высокую оплату и более надежную социальную защиту. Это должно повышать степень удовлетворенности работников от формальной занятости по сравнению с неформальной, ослабляя таким образом для них стимулы к уходу в неформальность.

Активная политика на рынке труда (АПРТ). На стороне спроса АПРТ сокращает издержки, которые приходится нести предприятиям при поиске и обучении рабочей силы, поскольку, благодаря ей, на рынке труда появляется больше квалифицированных и лучше подготовленных работников. Кроме того, в той мере, в какой потенциальная производительность работников, прошедших через активные программы, возрастает (а чаще всего их клиентами становятся лица с плохим образованием, низкой квалификацией, не имеющие опыта и т. д.),

¹⁶ См.: [Заработная плата в России, 2007].

предприятия формального сектора начинают с гораздо большей готовностью принимать их на работу. Тем самым АПРТ способствует расширению формальной занятости и сжатию неформальной. *На стороне предложения* ее влияние проявляется в том, что она активизирует отток из безработицы в формальную занятость. У участников активных программ частота переходов из состояния безработицы в неформальную занятость или экономическую неактивность оказывается, как правило, ниже, чем у не-участников. Однако в конечном счете все зависит от дизайна и эффективности АПРТ; во многих случаях, как показывает опыт различных стран, никакого ощутимого эффекта с точки зрения формализации занятости обнаружить у нее не удастся. Отметим также, что страны с большими расходами на АПРТ, как правило, имеют эффективное государство, хорошие институты и небольшую долю неформальных работников (пример – Скандинавские страны).

Пассивная политика на рынке труда. Как хорошо известно, величина пособий по безработице и длительность их предоставления повышают резервированную заработную плату безработных и таким образом поднимают нижний порог заработной платы. Тем самым они влияют на *спрос на труд*. В то же время они оказывают влияние и на *предложение труда*. С одной стороны, щедрые пособия улучшают материальное положение безработных и делают их более «разборчивыми». Это позволяет им дольше вести поиск на рынке труда, отвергая первые попавшиеся «плохие» рабочие места в неформальном секторе в надежде дожидаться «хороших» в формальном. С другой стороны, выплата более высоких пособий в течение более длительных периодов времени ослабляет интенсивность поиска и придает безработице более затяжной характер. Многие безработные при этом подрабатывают, но чтобы не лишиться права на получение пособий, делают это на неофициальной основе. Какой из этих эффектов сильнее, априори сказать невозможно, но с высокой степенью вероятности можно ожидать, что на практике доминировать будет второй.

Налоговая нагрузка. Влияние налоговой системы на соотношение между формальной и неформальной занятостью многообразно и неоднозначно. *На стороне спроса* высокие налоги повышают для предприятий издержки формального найма по сравнению с издержками неформального найма, что ведет к замещению первого вторым – точно так же, как это происходит при ужесточении 333 или повышении МЗП. *На стороне предложения* чем шире налоговый «клин» – т. е. разность между полной оплатой труда и той ее частью, которая после всех вычетов выдается работникам «на руки», – тем больше чистый выигрыш, на который они могут рассчитывать, переходя из формальной занятости в неформальную. Кроме того, высокая налоговая нагрузка – особенно когда она сочетается с низким уровнем доверия к социальным институтам и низким качеством предоставляемых государством общественных благ – усиливает стимулы к уклонению от уплаты налогов. Когда это происходит, налоговые сборы, поступающие в распоряжение государства, сокращаются; их сокращение оборачивается уменьшением объема и снижением качества предоставляемых государством общественных благ, что ведет к дальнейшему разрастанию неформального сектора. В результате экономика оказывается заперта в «плохом» равновесии – с высокой налоговой нагрузкой (на формальный сектор), низким качеством общественных благ и обширной неформальной занятостью.

Вместе с тем высокие налоги могут свидетельствовать о высокой эффективности налогового администрирования и высоком уровне «налоговой морали» у населения страны. Если это так, то тогда благодаря значительным налоговым поступлениям государство будет способно обеспечивать высокое качество предоставляемых общественных благ, ослабляя тем самым стимулы к уходу в «неформальность». (В целом ряде эмпирических исследований показывается, что в странах, отличающихся высоким уровнем налогов, доля неформальной занятости ниже, однако причинно-следственная зависимость здесь может быть обратной.) В результате экономика будет находиться в «хорошем» равновесии – хотя и с высокими ставками налогов, но при

этом с высоким качеством общественных благ и незначительной неформальной занятостью [Leibfritz, 2011; Torgler, 2011].

Инвестиционный климат. Благоприятный инвестиционный климат способствует притоку прямых иностранных инвестиций и приходу в страну крупных транснациональных компаний, которые, как правило, значительно реже прибегают к разного рода неформальным практикам, чем местные фирмы (даже крупные, не говоря уже о мелких). Это повышает *спрос на труд* работников, нанимаемых с соблюдением всех положенных формальностей. Сходный эффект будет иметь место *на стороне предложения труда*. Обеспечивая более высокую оплату труда и более привлекательные условия занятости на формальных рабочих местах, ТНК создают условия для более активного притока работников в формальный сектор. Это позволяет предполагать, что между инвестиционным климатом и неформальной занятостью должна существовать выраженная отрицательная связь¹⁷.

Регулирование товарных рынков. Обременительная и запутанная система регулирования бизнеса тормозит инновации и технологический прогресс, создает барьеры для входа и многими иными способами уменьшает разнообразие, снижает качество и вызывает удорожание товаров и услуг, предлагаемых на «формальных» рынках. Как следствие, они начинают замещаться товарами и услугами, производимыми неформально, что предполагает рост *спроса на труд* неформальных работников. При прочих равных условиях, чем выше бремя регулирования товарных рынков, тем выше неформальная занятость и ниже формальная.

Качество предоставляемых государством общественных благ. Эффективные государственные институты обеспечивают высокое качество предоставляемых общественных благ, способствуя поддержанию в обществе более высокой «налоговой морали» и ослабляя тем самым стимулы к уходу в неформальность на обеих сторонах рынка труда. В подобных условиях у экономических агентов оказывается также гораздо меньше оснований для того, чтобы обращаться за получением тех или иных общественных благ к неформальному сектору (как это происходит, например, когда из-за неспособности государства обеспечить безопасность граждан они начинают прибегать к услугам частных неформальных охранных структур). Наконец, эффективное государственное регулирование ослабляет стимулы к уклонению от налогов, повышая связанные с ним риски. Все это способствует уменьшению неформального сектора и генерируемого им *спроса на труд*.

Эффективность механизмов инфорсментa. Эффективный инфорсмент повышает издержки деформализации как для предприятий, так и для работников, способствуя сокращению масштабов неформальной занятости. Но если потребности формальных предприятий в рабочей силе ограничены, то жесткий контроль за соблюдением налогового, трудового и т. п. законодательства может вести не к перетоку работников из неформальной занятости в формальную, а к их перетоку из неформальной занятости в безработицу и экономическую неактивность. Это будет также увеличивать входные барьеры для фирм, которые недостаточно велики или недостаточно эффективны, чтобы нести издержки формализации: они будут вынуждены поэтому покидать рынок. Однако возможности государственных органов мониторинга и контроля не безграничны. Достаточно часто их хватает только на то, чтобы внимательно следить за поведением наиболее крупных предприятий, оставляя множество мелких предприятий практически бесконтрольными. Естественно ожидать, что такой селективный инфорсмент будет, напротив, способствовать разрастанию неформальной занятости и усиливать непроницаемость границы между формальным и неформальным секторами.

¹⁷ Однако если иностранные компании устанавливают повышенную заработную плату, то они могут втягивать местные фирмы в гонку зарплат, тем самым негативно влияя на совокупный спрос на труд в формальном секторе. Аналогичный эффект могут оказывать и крупнейшие национальные компании, пользующиеся монопольным положением и/или поддержкой государства. Такая ситуация характерна для многих развивающихся стран.

Инфляция и контроль за ценами. На стороне спроса можно ожидать, что инфляционное давление, порождаемое требованиями о повышении заработной платы (со стороны профсоюзов и т. п.), должно быть выше в формальном секторе. В таком случае можно ожидать тенденцию к постепенному замещению непрерывно дорожающей «формальной» рабочей силы более дешевой неформальной. Что касается контроля за ценами, то он рождает сильнейшие стимулы к уходу в неформальную экономику, где регулирование цен отсутствует. На стороне предложения как инфляция, так и контроль за ценами служат мощными факторами, усиливающими недоверие к государству и подрывающими «налоговую мораль». Это снижает неденежные (психологические) издержки, которые могут сопровождать решения работников об уходе «в тень».

Социальные нормы и «налоговая мораль». Когда принятые в обществе моральные нормы санкционируют уклонение от налогов, не осуждая или даже одобряя подобную практику, масштабы неформальной экономики и неформальной занятости неизбежно увеличиваются.

Неравенство в распределении доходов. Когда бедные воспринимают существование высокого экономического неравенства как подтверждение того, что государство занято обслуживанием интересов наиболее состоятельных слоев общества, логично ожидать их массового исхода в неформальность. Возникающее отсюда недоверие к государству подрывает «налоговую мораль», что дополнительно усиливает стимулы к уходу в неформальную экономику. Большое неравенство в распределении доходов может также свидетельствовать о присутствии на рынке труда значительного числа работников с низкой потенциальной производительностью, которые не в состоянии конкурировать за «хорошие» (формальные) рабочие места и вынуждены поэтому оседать на «плохих» (неформальных). Не менее важно, что при наличии глубоких имущественных контрастов создание справедливой и эффективной системы сбора и использования налогов становится практически неразрешимой задачей. У многих социальных групп возникает ощущение, что то, что они получают от государства в виде общественных благ, мало соответствует тому, что они отдают ему в виде налогов. Это еще более подрывает «налоговую мораль» и ведет к дальнейшей переориентации предложения труда с формального сектора на неформальный.

Чаше, однако, высокое неравенство является не столько фактором, порождающим деформализацию, сколько ее следствием. Если распределение неформальных работников по заработной плате смещено относительно распределения формальных, то это дополнительно увеличивает масштабы неравенства. Например, заработная плата неформальных наемных работников может быть меньше, чем у формальных наемных работников, а у последних меньше, чем у неформальных самозанятых. Обе неформальные группы при этом будут «растягивать» общее распределение, увеличивая неравенство.

Характеристики социального капитала. Социальный капитал любых обществ внутренне неоднороден. Одни его составляющие части оказываются комплементарными по отношению к участию в формальной, другие – в неформальной экономике. Так, фактором, сдерживающим масштабы распространения неформальности на рынке труда, может быть высокий уровень легитимности, который государство имеет в глазах общества. Тогда попытки ухода «в тень» будут наталкиваться не только на более эффективный инфорсмент со стороны официальных инстанций, но также на серьезные психологические издержки (чувство вины, стыда и т. п.) и моральное осуждение окружающих. Этот общий вывод вполне приложим и к отдельным государственным институтам (судебной системе, налоговой системе, пенсионной системе и т. д.): доверие к ним будет ослаблять стимулы к деформализации, недоверие – их усиливать.

На стороне предложения более активное участие в неформальной занятости будет наблюдаться у индивидов, впитавших в себя «культуру неформальности» [Perry et al., 2007]. Если в семье или в малой группе, к которой принадлежит человек, многие трудятся неофициально; если его связи и контакты замкнуты в основном на тех, чья экономическая актив-

ность протекает в неформальном секторе; если среда, в которой он вращается, не усматривает в нарушении формальных правил ничего предосудительного, – все это будет способствовать его «затягиванию» в неформальность. Можно поэтому ожидать, что более высокая склонность к деформализации трудовых отношений будет проявляться у групп со значительными запасами «неформального социального капитала» – мигрантов, национальных меньшинств, сельских жителей и т. д. Чем шире их представительство на рынке труда, тем масштабнее, при прочих равных условиях, будет неформальная занятость. *На стороне спроса* предприятия, созданные представителями таких групп, также с большей вероятностью будут сохранять неформальный статус и привлекать работников на условиях неформального найма.

Обзор этих разнообразных влияний показывает, что при изменениях институциональной среды неформальная занятость будет испытывать «эпициклы» сокращения и расширения. В общем случае можно утверждать, что ухудшение качества институтов будет сопровождаться ее ростом, улучшение – ее сжатием.

Эволюция социальных норм и «налоговой морали». Стандартные модели рынка труда, отмечая роль институтов, сокращающих спрос на труд и отсекающих отдельные группы работников от участия в формальном рынке труда (таких как МЗП, 333, налоги и т. д.), позволяют лучше понять природу неформальности. Однако они дают лишь статическую картину, многое оставляя без объяснения.

Один из факторов, не учитываемых в стандартных моделях, – это исходная «история» неформальности как начальное условие последующей эволюции. Понятно, что в стране с более высоким стартовым уровнем неформальной занятости одномоментное введение даже идеальных формальных институтов не смогло бы быстро изменить ситуацию, поскольку основные агенты рынка труда «приучены» к другой среде, в соответствии с которой они и формируют свои ожидания и поведение. Если все кругом находят способ работать без регистрации или не платить (или недоплачивать) налоги, оставаясь в тени или полутени, то рациональной стратегией для (пока) формального агента становится «быть как все», т. е. также искать способ уклонения от этих издержек. Прошлое недвусмысленно влияет на принятие решений, обращенных в будущее, и тем самым задает основную «колею» движения. Простое снижение налогов в таких условиях не изменит принципиального отношения к их уплате, если издержки уклонения не возрастут для всех таким образом, что в результате партнеры и соседи начнут менять свое поведение. Но здесь необходимо время, чтобы новые стандарты взаимодействия смогли сформироваться, закрепиться и распространиться, став «достоверными» для всех.

Подобную историю распространения неформальности можно представить с помощью следующей диаграммы (рис. 1.4), адаптированной из работ по коррупции [Andvig, 1991; Bardhan, 1997] и используемой при анализе неформальности [Packard et al., 2012]. Она иллюстрирует динамическую ситуацию с несколькими равновесиями, которые зависят от того, сколько игроков в данный момент придерживаются данной стратегии. (В теории игр это называется *frequency-dependent equilibria*.)

Горизонтальная ось задает долю (N) агентов (работодателей и работников) рынка труда, задействованных в неформальных практиках. В самой левой точке оси все агенты формальны, в самой правой – все являются неформалами. Кривые F и I показывают предельные выгоды для формальных и неформальных участников рынка труда с учетом их текущего распределения между формальным и неформальным состояниями.

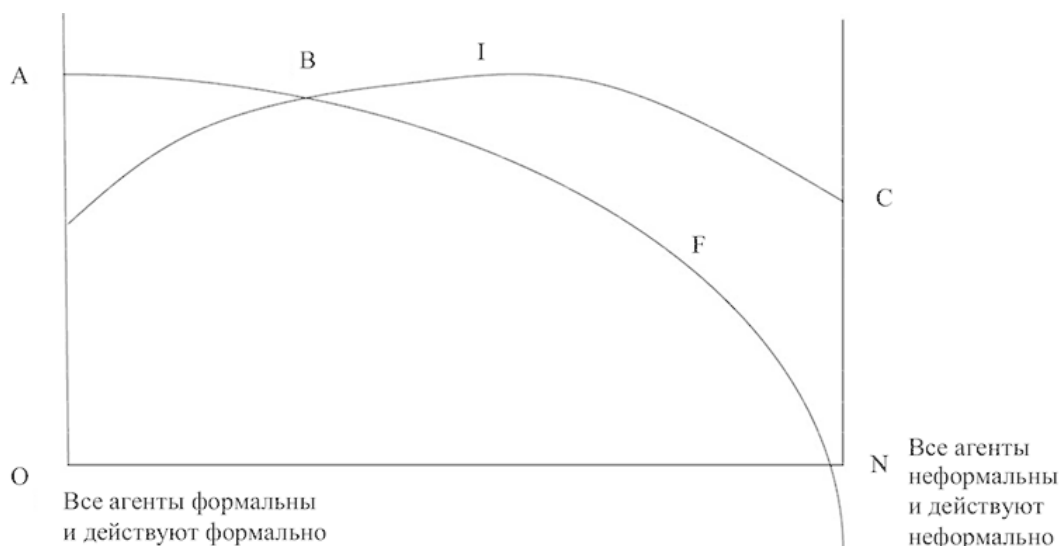


Рис. 1.4. Эволюция неформальности: несколько равновесий

Между точками А и В кривая F располагается выше кривой I, поскольку при невысоком уровне неформальности в условиях прозрачной среды уход в тень сопряжен с дополнительным риском и чреват соответствующими потерями, а все основные транзакции происходят «при свете». Однако по мере приближения к точке В относительные выгоды формальности (по отношению к неформальности) сокращаются, а в самой точке В они уже равны нулю. По мере дальнейшей концентрации неформальных агентов предельные выгоды от формального положения продолжают сокращаться и оказываются ниже, чем от неформального (кривая I располагается выше кривой F). В то же время выгоды от неформальности растут (кривая I идет вверх). Чем больше неформальных агентов, тем выше для государства издержки мониторинга и инфорсменты, соответственно ниже риск наказания и ниже издержки ведения такого бизнеса. Однако в какой-то момент предельные выгоды неформальности также могут пойти вниз, хотя и остаются положительными.

На этой диаграмме точки А и С представляют собой устойчивые равновесия. Точка В обозначает неустойчивое состояние, в котором агент безразличен к выбору между формальным и неформальным состояниями. Однако даже минимальное изменение соотношения форматов и неформалов, соответствующего точке В, меняет относительные выгоды в ту или иную сторону и, соответственно, ведет к повсеместному распространению неформальности (если N возрастает) или ее исчезновению (N снижается). При этом само движение вправо (увеличение N) может быть частично вызвано и иными обстоятельствами, также подталкивающими к смещению к равновесию в точке С. Эта схема иллюстрирует то, как мельчайшие изменения, постепенно накапливаясь, в итоге могут оказывать значительное влияние и полностью перекраивать общую картину («количество переходит в качество»). В этом смысле точка В – это переломный момент (*tipping point*), за которым начинается движение к точке С.

Можно посмотреть на рис. 1.4 и несколько иначе. Предположим, в деятельности некоторого агента сочетаются как формальные, так и неформальные практики. Если первые абсолютно доминируют, то агент остается в целом в формальном поле. Но если последние постепенно накапливаются, то существует «переломный момент», после которого он перемещается в основном в зону неформальности, даже если формальные элементы продолжают сохраняться (например, платятся налоги, но небольшая часть от того, что положено; доля неформально нанятого персонала значительно превосходит долю формально нанятого и т. п.). После того, как переломный момент пройден, процесс дальнейшей деформализации может ускориться, так

как возвращение «назад» («на свет») оказывается очень дорогим. В конце этой дороги агента ждет полный уход в тень. Такая картина дополняет исходную интерпретацию, представленную выше, так как деформализация во многих случаях происходит постепенно, а не одномоментно.

Если считать, что пребывание в состоянии неформальности отражает доминирующие в обществе социальные нормы и ценности, то можно сказать, что приведенная диаграмма иллюстрирует процесс эволюции таких норм¹⁸.

Неформальная занятость и экономический цикл. Не менее важное значение, чем вопрос о долгосрочных трендах в динамике неформальной занятости, имеет вопрос о ее *краткосрочных колебаниях*. Как при перепадах экономической активности меняются ее масштабы – проциклически, ациклически, противоциклически? Двигается ли она в противофазе к безработице или синхронно с ней? Эти вопросы активно обсуждаются в исследовательской литературе, но консенсусного мнения о природе циклического поведения неформальной занятости до сих пор не сложилось [Bosch, Maloney, 2008; Fiess et al., 2008]. Это едва ли удивительно, если учесть, что колебания экономической активности могут оказывать разнонаправленное влияние как на нее в целом, так и на отдельные ее компоненты.

Вопрос о краткосрочной динамике неформальной занятости чрезвычайно важен также и с концептуальной точки зрения. Традиционно неформальная занятость понималась многими исследователями как форма скрытой безработицы (*underemployment*). Если это так, то тогда колебания в показателях неформальной занятости и безработицы должны иметь сходный циклический рисунок. Если же по ходу экономического цикла неформальная занятость движется примерно по той же траектории, что и формальная, то тогда ее традиционная трактовка теряет убедительность. В этом случае у нас появляются веские основания считать ее специфической формой именно *состояния занятости*, а не ближайшим аналогом *состояния безработицы*.

На описательном уровне в большинстве стран, по которым имеются необходимые данные, доля неформально занятых меняется контрциклически: сокращается при подъеме экономики и увеличивается при ее спаде. Это наблюдение служило основным аргументом в пользу трактовки неформальной занятости как разновидности скрытой безработицы. Однако при более детальном анализе выясняется, что подобная динамика относительных показателей неформальной занятости связана с колебаниями в численности работников не формального, а формального сектора.

Как показывает опыт, в подавляющем большинстве стран численность неформальных работников меняется по той же траектории, что и формальных, т. е. проциклически. Однако при этом у формальной занятости амплитуда колебаний по ходу экономического цикла оказывается намного больше, чем у неформальной. (Многие исследователи связывают эти расхождения с большей степенью жесткости заработной платы, присущей формальному сектору. Кроме того, samozанятость, часто составляющая ядро неформального сектора, более устойчива к шокам.) Поскольку же при спаде занятость в неформальном секторе уменьшается не так сильно, как в формальном, ее доля в общей занятости возрастает. Аналогичным образом, поскольку при подъеме неформальная занятость возрастает не так активно, как в формальном, ее доля в общей занятости уменьшается. Отсюда – сочетание противоциклического поведения *доли* неформально занятых с проциклическим поведением их *численности*.

¹⁸ Из идеи взаимодополняющих взаимодействий игроков, создающих сильные обратные связи и влияющих на формирование социальных норм, исходили Дж. Эрл и К. Сабирьянова [Earle, Sabirianova-Peter, 2002; 2009]. Они использовали такой подход при исследовании эволюции практик неформального поведения на российском рынке труда на примере распространения долгов по заработной плате в России середины 1990-х годов. В их модели – два устойчивых равновесия (все трудовые контракты в части своевременности оплаты соблюдаются и все нарушаются) и одно неустойчивое с промежуточным уровнем соблюдения контрактов. Прохождение «переломного момента» связано с критическим нарастанием массы «фирм-неплательщиков», после чего движение к устойчивому состоянию нарушения контрактов ускоряется.

Впрочем, подобная динамика неформальной занятости – это всего лишь наиболее распространенный случай, чаще всего встречающийся на практике. В литературе описано также немало примеров, когда ее реакция на перепады экономической конъюнктуры оказывается иной – когда изменения в доле неформальных работников происходят проциклически (как, например, в большинстве переходных экономик) или когда изменения в численности таких работников происходят противоциклически. Отсутствие какого-либо единообразия объясняется тем, что краткосрочные колебания показателей неформальной занятости определяются множеством различных факторов (о чем уже речь шла выше), которые могут придавать им как проциклический, так и противоциклический характер.

Так, *на стороне предложения* можно ожидать, что в периоды спада работники будут с большей готовностью соглашаться на любую работу, включая непривлекательную и малооплачиваемую занятость в неформальном секторе. Это должно способствовать контрциклической динамике показателей неформальной занятости. *На стороне спроса* ситуация выглядит менее однозначно (см. выше). С одной стороны, в периоды бума спрос на труд повышается как в формальном, так и в неформальном секторах (эффект дохода), причем априори невозможно сказать, где он будет расти быстрее. С другой стороны, в эти периоды общее улучшение экономической ситуации может побуждать потребителей переключаться с более дешевых «неформальных» товаров и услуг низкого качества на более дорогостоящие «формальные» товары и услуги высокого качества (эффект замещения). Но и это еще не все: в периоды бума из-за стремления как можно быстрее воспользоваться его плодами даже формальные предприятия могут начинать активно прибегать к неформальному найму, если соблюдение всех установленных формальностей занимает слишком много времени, что оказывается чревато большой упущенной выгодой [Nazans, 2011a]. Наконец, если в «плохие» времена увольнения неформальных работников могут осуществляться мгновенно и практически без издержек, то тогда в «хорошие» времена фирмы будут предпочитать принимать на работу именно их, воздерживаясь от найма формальных работников.

Следует также учитывать, что у различных типов неформальной занятости циклическое поведение может строиться по-разному. В той мере, в какой неформальная занятость носит вынужденный характер (эффект исключения), она должна меняться противоциклически: сокращаться в фазе подъема и расти в фазе спада. Однако если она является результатом добровольного выбора (эффект выхода), она должна меняться проциклически, возрастая в условиях подъема и снижаясь в условиях спада. Опыт показывает, что у мелких фирм, относящихся к неформальному сектору, доступ к рынку капитала крайне ограничен. Из-за этого шансы на то, чтобы благополучно пережить кризисные времена, также оказываются у них, как правило, намного меньше. Следовательно, в такие времена неформальный сектор должен подвергаться более сильному сжатию, что предполагает проциклическую динамику показателей неформальной занятости. В том же направлении будет действовать еще один эффект. Экономический подъем должен положительно влиять на желание части наемных работников переходить в самозанятость, т. е. обзаводиться собственным делом. В «хорошие» времена риски, связанные с решениями о смене статуса занятости, снижаются, поскольку в формальном секторе имеется достаточно много вакансий, куда можно легко вернуться, если попытки завести свое дело потерпят крах.

Естественно также ожидать, что структура неформальной занятости (ее деление на самозанятость и занятость по найму) имеет значение. Экономический спад, вызывающий снижение спроса на труд, будет прежде всего негативно сказываться на наемных работниках, тогда как самозанятость более устойчива к циклическим колебаниям. Отсюда также следует, что чем выше доля наемного труда среди всех неформально занятых, тем более отчетливым может быть циклический рисунок.

Важно, наконец, учитывать различия в отраслевом «наполнении» формального и неформального секторов – насколько широко в них представлены торгуемые и неторгуемые виды товаров и услуг. Так, к числу наиболее деформализованных можно отнести как некоторые торгуемые, так и некоторые неторгуемые отрасли. Пример первых – сельское хозяйство и туризм, пример вторых – торговля и строительство. Если торгуемые отрасли в большей мере представлены в неформальном секторе, то неформальная занятость будет сильнее реагировать на внешнеэкономические шоки (как положительные, так и отрицательные), и наоборот в противном случае [Packard et al., 2012].

Кроме того, нельзя забывать, что разным отраслям присуща неодинаковая чувствительность к циклическим колебаниям экономической активности. Как известно, самый тяжелый удар мировой экономической кризис 2008–2009 гг. нанес по строительству (прежде всего – жилищному), в котором на протяжении нескольких предшествующих лет во многих странах мира наблюдался беспрецедентный бум. В той мере, в какой этот бум был связан с неформальным наймом рабочей силы, это дает основания ожидать, что результатом кризисных потрясений 2008–2009 гг. могло стать сильное сжатие неформальной занятости – как абсолютное, так и относительное [Ibid].

Множественность и разнонаправленность этих краткосрочных эффектов предполагает, что циклическое поведение показателей неформальной занятости нельзя считать теоретически определенным. Будет ли оно носить проциклический или противоциклический характер, определяется конкретными обстоятельствами времени и места и может быть разным для разных стран и разных периодов времени.

1.6. Заключение

«Неформальность» на рынке труда относится к явлениям, которые окружают нас как воздух. Мы с ней сталкиваемся в обыденной жизни каждодневно; многое про нее знаем из личного опыта, а если и не знаем, то догадываемся. Однако у каждого свое понимание этого явления. В то же время без нахождения общего понятийного языка публичное и научно-структурированное обсуждение этой проблемы затруднено. Поэтому вводную главу данной книги мы посвятили краткому изложению основных концептуальных подходов к анализу феномена неформальности. В ней мы пытаемся представить узлы многолетней дискуссии, среди которых: вопросы о дуализме на рынке труда, о механизмах отбора в неформальность, об издержках и выгодах (де)формализации, а также об основных причинных механизмах. Данная глава подводит теоретическое обоснование для эмпирического анализа, который будет представлен в последующих разделах книги.

Хотя неформальность на рынке труда, понимаемая как занятость вне сферы действия формальных регуляторов, существовала всегда и везде, в фокус научного интереса она попала лишь в середине 70-х годов прошлого столетия и за короткое время стала предметом многочисленных исследований в различных социальных науках, официальных и неофициальных статистических измерений и разнообразных политических рекомендаций.

Неформальность привлекла внимание исследователей и политиков прежде всего в связи с проблемами бедности в развивающихся странах. Капиталистический сектор в городах активно притягивал вчерашних сельских жителей, многие из которых затем попадали в ловушку малопроизводительной самозанятости. Такая деятельность плохо описывалась стандартными определениями занятости/безработицы и ее экспансия противоречила политическим ожиданиям. Именно для ее описания и был предложен соответствующий термин. Затем неформальность – хотя и в несколько иных формах – обнаружила себя и в переходных, и даже в самых развитых экономиках. Интерес к неформальности в развитых странах поддерживается тем, что она не исчезает совсем, не поддается полному искоренению, несмотря на жесткую институционализацию (и сопутствующую этому формализацию) многих процессов на рынке труда. Более того, появились симптомы ее роста.

Все многообразие подходов к неформальности в исследовательской литературе можно условно сгруппировать в две традиции: «дружественную» и «недружественную». Первая представлена работами таких известных исследователей как К. Харт, Э. де Сото, У. Мэлони. Согласно ей, «достойные» и «недостойные» места создаются и существуют как в формальном, так и в неформальном секторах, образующих непрерывный континуум с множеством промежуточных градаций и активным обменом. Сторонники этой концепции считают свободное предпринимательство источником и мотором развития, а сам предприниматель выступает для них главным «героем» капиталистического общества.

В рамках «недружественной» традиции неформальность на рынке труда является «абсолютным злом», которое должно быть искоренено. «Достойные» рабочие места сосредоточены в кластере формальных рабочих мест, тогда как кластер неформальных служит «отстойником», собирающим «недостойные» рабочие места. Вход в него является для работников вынужденным, а не добровольным. В этом смысле борьба с бедностью практически сводится к искоренению (или сокращению) неформальности.

Конечно, такая классификация подходов сильно упрощает реальную мозаику взглядов, но полезна в качестве отправной точки анализа. Кроме того, традиции могут не только противостоять друг другу, но и успешно сочетаться, как это, например, происходит во влиятельной концепции многоярусного рынка труда, предложенной Г. Филдсом.

Одним из ключевых индикаторов отношения к неформальности является представление о сегментации рынка труда, которое можно выразить с помощью ответов на два взаимосвязанных вопроса. Является ли экономика (и рынок труда) интегрированным целым или ее (и его) правильнее представлять как набор малосвязанных (или вообще несвязанных) и неконкурирующих между собой сегментов? Для работника попадание в тот или иной сегмент рынка труда – это уже «навсегда» (т. е. карьерный тупик) или лишь промежуточный этап («станция пересадки») в череде возможных межсекторных перемещений, во многом определяемых его собственными решениями (например, накоплением человеческого капитала)?

Традиционный сегментационный (дуалистический) подход исходил из жесткой оппозиции формальной и неформальной занятости, которые мыслились как «несообщающиеся сосуды» – каждый со своей особой логикой функционирования. Однако со временем стало очевидно, что реальное многообразие форм экономической деятельности не укладывается в простую двоичную схему. По своему внутреннему «наполнению» оба сектора крайне неоднородны. Множества «хороших» и «плохих» рабочих мест разбросаны по обоим – формальному и неформальному – секторам. Граница между формальностью и неформальностью оказывается размытой и неустойчивой, она часто пролегает не между фирмами, а *внутри* них. Многие рабочие места в современных экономиках являются «гибридными»: формальными по одним признакам и неформальными по другим.

Для исследований последнего времени характерен более широкий и свободный от схематизма жесткой сегментации взгляд на проблему неформальности. Согласно ему, ни формальная, ни неформальная занятость не поддаются однозначной нормативной оценке. Какая из них предпочтительнее с точки зрения общества? Это должно определяться в каждом конкретном случае исходя из экономических, социальных и институциональных особенностей отдельных стран.

Деление рабочей силы на две части – используемую формально и используемую неформально – не происходит по принципу случайного отбора. Во-первых, сама рабочая сила крайне неоднородна: не только по внешне наблюдаемым, но и по разным ненаблюдаемым характеристикам. А наличие тех или иных характеристик формирует предпочтения, дает сравнительные преимущества, влияет на вероятность спрятаться в «тени» или оказаться «на свету». Некоторые из таких характеристик «работают» на стороне предложения труда, другие входят в структуру предпочтений работодателей, определяя их спрос на труд.

В результате сложной «сортировки» качественный состав как формальной, так и неформальной занятости будет отличаться внутренним разнообразием, включая различия в уровнях производительности работников. Один вывод заключается в том, что связь между производительностью и типом занятости не является однозначной и однонаправленной. Второй – в том, что вероятность попадания работников в формальную или в неформальную занятость есть функция многих факторов (предпочтений, включенности в различные социальные сети, комплементарности имеющегося человеческого капитала по отношению к используемым технологиям и физическому капиталу и т. д.). Тем не менее между качеством рабочей силы и вероятностью ее участия в формальной занятости существует тесная положительная связь: с ростом производительности работников для них, как правило, снижается риск деформализации. Среди имеющих очень низкую производительность подавляющее большинство трудится в неформальном секторе, среди имеющих очень высокую производительность – в формальном. В результате два множества работников частично пересекаются: одно из них (неформальный сектор) смещено сильнее влево по шкале производительности, тогда как другое (формальный сектор) – сильнее вправо, к более высоким значениям производительности и заработной платы.

Сложные взаимоотношения между неформальностью, производительностью и качеством соответствующих рабочих мест в числе прочего означают, что вопрос о формализации всего до сих пор неформального на рынке труда не так прост. Исследования показывают, что движение

как в одну сторону, так и в другую не является бесплатным и однозначно беспроегрышным, а выбор оптимальной стратегии должен опираться на трезвый расчет и детальный анализ.

Хотя неформальность вездесуща как воздух, страны сильно различаются между собой как по доле неформальной занятости, так и по темпам изменения этой доли. С чем связаны такие различия? Один класс объяснений выводит их из характеристик экономического роста. В этом случае предполагается, что неформальность будет автоматически отступать по мере развертывания экономического роста, а потому главной задачей является устранение препятствий на его пути. Второй апеллирует к характеристикам институциональной среды, полагая, что только экономического роста явно недостаточно. Более того, при определенных условиях экономический рост сам может вести к замещению формальной занятости неформальной.

Ссылки на действие экономических и институциональных факторов не столько исключают, сколько дополняют друг друга. В большинстве современных исследований они присутствуют в тех или иных сочетаниях одновременно, тем более, что качество институтов само по себе выступает важнейшим фактором, во многом определяющим траектории экономического развития различных стран.

В данной главе мы постарались схематически очертить основные концептуальные сюжеты, связанные с неформальностью на рынке труда. В последующих главах книги вопросы сегментации, масштаба и структуры неформальности, ее причины и следствия для общества, экономики и домохозяйств будут рассмотрены с помощью больших массивов данных.

Литература

- Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ ВШЭ, 2003.
- Вебер М. Основные социологические понятия // Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990.
- Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007.
- Сото Э. де. Иной путь. Экономический ответ терроризму // Социум. 2008. (Soto H. de. The Other Path: The Invisible Revolution in the Third World. N.Y.: Harper & Row, 1989.)
- Сото Э. де. Загадка капитала. Почему капитализм торжествует на Западе и терпит поражение во всем остальном мире. М.: Олимп-Пресс, 2004. (Soto H. de. The Mystery of Capital: Why Capitalism Triumphs in the West and Fails Everywhere Else. N.Y.: Basic Books, 2000.)
- Andrews D., Caldera Sánchez A., Johansson A. Towards a Better Understanding of the Informal Economy. OECD Economics Department Working Paper № 873. Paris: OECD, 2011.
- Andvig J. Ch. The Economics of Corruption: A Survey // Studi Economici. 1991. Vol. 43. № 1. P. 57–94.
- Bardhan P. Corruption and Development: A Review of the Issues // Journal of Economic Literature. 1997. Vol. 35. № 3 P. 1320–1346.
- Bertola G. Job Security, Employment and Wages // European Economic Review. 1990. № 34. P. 851–886.
- Betcherman G. An Overview of Labor Markets World-wide: Key Trends and Major Policy Issues. Washington, D.C.: World Bank, 2002.
- Boeri T., Garibaldi P. Shadow Sorting / C. Pissarides, J. Frenkel (eds.) NBER Macroeconomics Annual. Cambridge, MA: MIT Press, 2005.
- Boeri T., Garibaldi P., Ribeiro M. The Lighthouse Effect and Beyond // Review of Income and Wealth. 2011. Vol. 57. № 1. P. 54–78.
- Bosch M., Maloney W. Cyclical Movements in Unemployment and Informality in Developing Countries. IZA Discussion Paper № 3514. Bonn: IZA, 2008.
- Chen M. Rethinking the Informal Economy: Linkages with the Formal Economy and Formal Regulatory Environment // Linking the Formal and the Informal Economy: Concepts and Policies / ed. by Guha-Khasnobis B., Kanbur R., Ostrom E. Oxford: Oxford University Press, 2006.
- Earle J., Sabirianova-Peter K. S. Complementarity and Custom in Wage Contract Violation // Review of Economics and Statistics. 2009. Vol. 91. № 4. P. 832–849.
- Earle J., Sabirianova-Peter K. S. How Late to Pay? Understanding Wage Arrears in Russia // Journal of Labor Economics. 2002. Vol. 20. № 3. P. 661–707.
- Farrell D., Meen D., Baser D. D. Turkey: Making the Productivity and Growth Breakthrough. Washington, D. C.: McKinsey Global Institute, 2003.
- Feld L. P., Schneider F. Survey on the Shadow Economy and Undeclared Earnings in OECD Countries // German Economic Review. 2010. Vol. 11. № 2. P. 109–149.
- Fialova K., Schneider O. Labor Institutions and Their Impact on Shadow Economies in Europe. Policy Research Working Paper № 5913. Washington, D.C.: The World Bank, 2011.
- Fields G. S. A Guide to Multisector Labor Market Models. Paper Prepared for the World Bank Labor Market Conference. Washington, D.C.: The World Bank, 2004 (a).
- Fields G. S. Dualism in the Labor Market: a Perspective on the Lewis Model after Half a Century // The Manchester School. 2004 (b). Vol. 72. № 6. P. 724–735.
- Fields G. S. Labour Market Modeling and the Urban Informal Sector: Theory and Evidence // The Informal Sector Revisited / ed. by D. Turnham, B. Salomé A. Schwarz. Paris: OECD, 1990.

Fields G. S. Segmented Labor Market Models in Developing Countries // H. Kincaid, D. Ross (ed.) The Oxford Handbook of the Philosophy of Economic Science. N.Y.: Oxford University Press, 2009.

Fiess N. M., Fugazza M., Maloney W. F. Informality and Macroeconomic Fluctuations. IZA Discussion Paper № 3519. Bonn: IZA, 2008.

Gereffi G. The Organization of Buyer-driven Global Commodity Chains: How US Retailers Shape Overseas Production Networks // G. Gereffi, M. Korzeniewicz (eds.) Commodity Chains and Global Capitalism. Westport: Praeger, 1994. P. 95–117.

Harris J., Todaro M. Migration, Unemployment, and Development: A Two Sector Analysis // American Economic Review. 1970. Vol. 40. № 1. P. 126–142.

Hart K. Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana // Journal of Modern African Studies. 1973. Vol. 11. № 1. P. 61–89.

Hart K. Formal Bureaucracy and the Emergent Forms of the Informal Economy // Linking the Formal and the Informal Economy: Concepts and Policies / ed. by B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur, E. Ostrom. Oxford: Oxford University Press, 2006.

Hazans M. Informal Workers across Europe Evidence from 30 European Countries. Policy Research Working Paper № 5912. Washington, D.C.: The World Bank, 2011 (a).

Hazans M. What Explains Prevalence of Informal Employment in European Countries: The Role of Labor Institutions, Governance, Immigrants, and Growth. Policy Research Working Paper № 5917. Washington, D.C.: The World Bank, 2011 (b).

Hu A. Economic Growth and Employment Growth in China (1978–2001) // Asian Economic Papers. 2004. Vol. 3. № 2. P. 166–176.

ILO. Employment, Incomes and Equality. A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya. Geneva: ILO, 1972.

ILO. Decent Work and the Informal Economy. Report of the Director-General. International Labour Conference, 90th Session; Report VI. Geneva: International Labour Office, 2002.

Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries / ed. by J.P. Jütting, J.R. de Laiglesia. Paris: OECD, 2009.

Kucera D., Ronkolato L. Informal Employment: Two Contested Policy Issues // International Labour Review. 2008. Vol. 147. № 4. P. 321–348.

Lazear E. Job Security and Employment // The Quarterly Journal of Economics. 1990. Vol. 105. № 3. P. 699–726.

Leibfritz W. Undeclared Economic Activity in Central and Eastern Europe – How Taxes Contribute and How Countries Respond to the Problem. Policy Research Working Paper № 5923. Washington, D.C.: The World Bank, 2011.

Leontaridi M. L. Segmented Labor Markets: Theory and Evidence // Journal of Economic Surveys. 1998. Vol. 12 № 1. P. 63–101.

Levenson A. R., Maloney W. F. The Informal Sector, Firm Dynamics, and Institutional Participation. Policy Research Working Paper № 1988. Washington, D.C.: The World Bank, 1998.

Lewis W. A. Economic Development with Unlimited Supplies of Labour // Manchester School. 1954. Vol. 22. № 1. P. 139–191.

Linking the Formal and the Informal Economy: Concepts and Policies / ed. by B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur, E. Ostrom. Oxford: Oxford University Press, 2006.

Lipton M. Family, Fungibility and Formality: Rural Advantages of Informal Non-Farm Enterprise versus the Urban-Formal State // S. Amin (ed.) Human Resources, Employment and Development. Vol. 5: Developing Countries. L.: McMillan, 1984.

Maloney W. F. Informality Revisited // World Development. 2004. Vol. 32. № 7. P. 1159–1178.

Mazumdar D. The Urban Informal Sector // *World Development*. 1976. Vol. 4. № 8. P. 655–679.

Morduch J. Between the Market and State: Can Informal Insurance Patch the Safety Net? // *World Bank Research Observer*. 1999. Vol. 14 № P. 187–207.

OECD. Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs. Paris: OECD, 2009.

Oviedo A. M., Thomas M. R., Karakurum-Ozdemir K. Economic Informality Causes, Costs, and Policies – A Literature Survey. World Bank Working Paper № 167. Washington, D.C.: The World Bank, 2007.

Packard T., Koettl J., Montenegro C. E. In From the Shadow: Integrating Europe's Informal Labor. Washington D. C.: World Bank, 2012.

Perry G., Maloney W., Arias O., Fajnzylber P., Mason A., Saavedra-Chanduvi J. Informality: Exit and Exclusion. Washington, D.C.: The World Bank, 2007.

Pieper U. Deindustrialisation and the Social and Economic Sustainability Nexus in Developing Countries: Cross-country Evidence on Productivity and Employment // *The Journal of Development Studies*. 2000. Vol. 26. № 4. P. 66–99.

Sassen S. The Global City – Strategic Site/New Frontier / Dharavi: Documenting Informalities. Delhi: Academic Foundation, 2009.

Schneider F. The Shadow Economy and Work in the Shadow: What Do We (Not) Know. IZA Discussion Paper № 6423. Bonn: IZA, 2012.

Sudarshan R. M., Unni J. Measuring the Informal Economy // R. Jhabvala, R. M. Sudarshan, J. Unni (eds.) *Informal Economy Centrestage*. New Delhi: Sage Publications India, 2003.

Taubman P., Wachter M. L. Segmented Labor Markets // *Handbook of Labor Economics*. Vol. 2 / ed. by O. Ashenfetter, R. Layard. Amsterdam: Elsevier Science Publishers, 1986.

Torgler B. Tax Morale and Compliance: Review of Evidence and Case Studies for Europe. Policy Research Working Paper № 5922. Washington, D.C.: The World Bank, 2011.

Wachter M. Primary and Secondary Labor Markets: A Critique of the Dual Approach // *Brookings Papers on Economic Activity*. 1974. Vol. 1974. № 3. P. 637–680.

Williams C. C. Formal and Informal Employment in Europe: Beyond Dualistic Representations // *European Urban and Regional Studies*. 2009. Vol. 16. № 2. P. 147–159.

Zahariev A. Tax Avoidance in Bulgaria: The Human Capital Approach // Belev B. (ed.) *The Informal Economy in the EU Accession Countries: Size, Scope, Trends and Challenges to the Process of EU Enlargement*. Sofia: Center for the Study of Democracy, 2003.

Глава 2. Неформальная занятость: определения, измерения, межстрановая вариация

2.1. Введение

Настоящая глава посвящена методологическим и измерительным аспектам проблемы неформальной занятости. В ней последовательно обсуждаются несколько больших сюжетов: общие методологические проблемы определения и измерения неформальной занятости; межстрановые сопоставления ее уровней; сравнительный анализ доступных российских оценок. Сложность и неоднозначность феномена неформальности проявляется, в частности, в том, что его нелегко операционально определить и измерить. Разные определения и источники данных ведут к разным оценкам и к подчас взаимоисключающим выводам для экономической политики.

В конечном счете «многоликость» понятия неформальности коренится в особенностях институциональной среды современных обществ. Самоочевидно, что, говоря о «неформальном», мы всегда имеем в виду нечто, являющееся антитезой «формального». Однако в современных обществах массив разнообразных «формальностей» (в виде устанавливаемых и защищаемых государством правил и норм – законодательных, административных, иных) настолько велик, что практически не поддается исчислению. Отсюда естественно ожидать не меньшего числа всевозможных «неформальностей» – в виде прямых нарушений либо действий в обход этих правил и норм. Можно сказать, что многообразие всего «формального» соответствует многообразию всего «неформального». Среди прочего это предполагает, что операционализация самого понятия «неформальности» возможна только через отсылку (явную или неявную) к строго определенному набору формальных ограничений, представляющему лишь малую часть от общего их числа. (В результате, например, тенденция, характерная для современных обществ, ко все более полной формализации трудовой деятельности путем введения дополнительных и более полных регуляций может расширять сферу и границы неформальных трудовых отношений.)

Неформальность на рынке труда также имеет множество разнообразных «обличий». Не приходится поэтому удивляться, что в исследовательской литературе мы встречаем десятки, если не сотни, различных определений неформальной занятости, зачастую имеющих между собой достаточно мало общего («какофония» определений). Исследователи могут говорить об очень разных вещах, оперируя при этом одной и той же терминологией. Это делает понятным, почему при изучении неформальной занятости проблемы ее определения и измерения всегда стояли и продолжают стоять очень остро.

Как уже упоминалось в предыдущей главе, впервые в явном виде о феномене неформальности на рынке труда заговорил в начале 1970-х годов выдающийся британский антрополог К. Харт, который сформулировал и ввел в научный оборот понятие неформального сектора [Hart, 1973]. Это понятие было практически мгновенно подхвачено экспертами МОТ и быстро завоевало широкую популярность. Оно не только вызвало к жизни огромный поток исследовательской литературы, но и было взято на вооружение официальными статистическими ведомствами многих стран. Однако в течение двух первых десятилетий после своего рождения понятие неформального сектора находилось, если можно так выразиться, в состоянии свободного плавания. Как национальные статистические службы, так и независимые исследователи интерпретировали его каждый на свой лад, без особого учета того, что делалось до и помимо них.

Отсюда – огромный разброс в количественных оценках при крайне низкой степени их сопоставимости.

Первая попытка кодификации была предпринята только в 1993 г. 15-й Международной конференцией статистиков труда (МКСТ), на которой были сформулированы ставшие стандартными определения неформального сектора и занятости в нем [ILO, 1993]. За этим первоначальным подходом, разработанным экспертами МОТ, закрепилось название «производственного» (*productive*), поскольку при определении границ неформального сектора он исходит из особенностей действующих в экономике производственных единиц (предприятий).

Однако его выдвижение практически сразу же столкнулось с серьезными критическими возражениями – как техническими, так и концептуальными. Во многом под влиянием этой критики через сравнительно непродолжительное время (в начале 2000-х годов) 17-й Международной конференцией статистиков труда было введено новое, более широкое понятие неформальной занятости [ILO, 2003]. Подход, оперирующий этим понятием, получил название «легалистского» (*legalistic*), поскольку в нем принадлежность работников к формальной или неформальной занятости определяется исходя из характера трудовых отношений, в которые они оказываются вовлечены.

Благодаря усилиям МОТ разночтения в понимании неформальности на рынке труда уменьшились, но было бы большим преувеличением сказать, что они сошли на нет. В литературе по-прежнему встречаются очень разные представления о том, как именно следует понимать и измерять неформальную занятость. Сохраняющаяся разногласия в определениях отчасти объясняется особенностями конкретных баз данных, с которыми приходится работать исследователям, отчасти – спецификой национальных рынков труда, поскольку в разных странах наибольшую озабоченность могут вызывать разные аспекты проблемы неформальной занятости, отчасти – сохраняющимися расхождениями в концептуальных и методологических установках. Но главное, как мы уже отмечали, – это изначальная «многоликость» самого феномена неформальности, к изучению которого можно подходить под множеством самых разных углов зрения.

При наблюдаемом разнообразии измерительной практики несомненный интерес приобретает вопрос о сильных и слабых сторонах имеющихся альтернативных подходов, о совпадении/несовпадении оценок, получаемых с их помощью, и о возможных причинах, порождающих расхождения в результатах.

Как и для многих других стран, для России вопрос о сопоставимости показателей неформальной занятости является далеко не праздным. Чтобы убедиться в этом, достаточно обратиться к альтернативным оценкам ее масштабов, которые можно встретить в различных исследованиях по российскому рынку труда. Эти оценки «гуляют» в весьма широком диапазоне – от чуть более 5 % до почти трети от всех занятых [Капелюшников, 2012].

Проблема не ограничивается возможными различиями в оценке масштабов неформальной занятости. Нельзя исключить, что использование разных подходов к ее идентификации способно вести к получению совершенно разных картин занятости в целом, межсекторной мобильности рабочей силы (перемещений между формальным и неформальным секторами), межсекторной дифференциации в заработной плате и т. д. Долговременные тренды и циклическое поведение показателей, формируемых на базе разных концепций неформальной занятости, также могут сильно отличаться или даже иметь противоположную динамику [Henley et al, 2006]. Иными словами, результаты анализа оказываются далеко не нейтральными к выбору того или иного конкретного определения. В зависимости от этого будет меняться картина происходящего на рынке труда, а значит, иными с высокой степенью вероятности будут становиться и формулируемые на ее основе нормативные выводы для политики государства.

Глава состоит из пяти разделов, включая введение и заключение. Следующий – второй – раздел посвящен общим методологическим проблемам, возникающим при попытках выде-

ления и измерения неформальной занятости. Раздел 3 обсуждает межстрановую вариацию в оценках. Раздел 4 содержит краткий обзор подходов, предлагающихся для оценки масштабов неформальности на российском рынке труда. В заключении подводятся итоги.

2.2. Статистические определения: международная практика

В экономической, социологической и статистической литературе для обозначения неформальности на рынке труда используется множество самых разнообразных терминов («недекларируемая работа», «неофициальная занятость», «незащищенная занятость», «нерегулируемая занятость» и т. д.). Однако международное признание в качестве общепринятых статистических стандартов получили лишь два – «занятость в неформальном секторе» и «неформальная занятость». Эти понятия отражают два альтернативных подхода к проблеме неформальности, выработанные МОТ, – более ранний, активно использовавшийся в 1990-е годы, и более поздний, получивший распространение в 2000-е годы. Категории «занятость в неформальном секторе» и «неформальная занятость» – не синонимы, и прояснению соотношения между ними посвящена значительная комментаторская литература.

Первоначальный подход МОТ был связан с введением в статистическую практику понятия *неформального сектора*. Его развернутое описание было дано в Резолюции 15-й МКСТ в 1993 г. [ILO, 1993]. Важнейшим условием, с учетом которого оно разрабатывалось, была методологическая привязка к принципам построения Системы национальных счетов (СНС).

В рамках СНС принято различать понятия сектора (институционального сектора) и вида экономической деятельности (отрасли). Каждый сектор (корпораций, государственного управления, домашних хозяйств) объединяет однородные производственные единицы (предприятия), сходные по целям, функциям и экономическому поведению. Поскольку неформальный сектор рассматривается как подсектор институционального сектора домашних хозяйств, в него оказываются включены частные неинкорпорированные предприятия, принадлежащие индивидуам или их семьям и ведущие свою деятельность без официального оформления [Hussmanns, 2004]¹⁹.

Вполне естественно, что при таком подходе границы неформального сектора задаются исходя из особенностей целых производственных единиц (предприятий), а не отдельных рабочих мест внутри них. Согласно Резолюции 15-й МКСТ, к нему следует относить предприятия с низкой капиталоемкостью, низким уровнем организации и небольшими размерами, не имеющие статуса юридического лица и не могущие вступать в договорные отношения от своего имени, с неполным набором счетов и с неограниченной ответственностью по долговым обязательствам, с отсутствием четкой границы между собственно производственной деятельностью и деятельностью по ведению домашнего хозяйства, базирующиеся преимущественно на привлечении случайных работников или личных и родственных связях.

Это общее представление можно конкретизировать, пойдя от обратного и перечислив основные типы производственных единиц, которые, согласно методологическим установкам МОТ, не подлежат включению в неформальный сектор. Это: 1) государственные предприятия и правительственные учреждения; 2) неприбыльные предприятия, неправительственные организации, ассоциации и т. п.; 3) частные инкорпорированные предприятия (т. е. имеющие статус юридического лица); 4) частные неинкорпорированные предприятия (индивидуальные, партнерские, кооперативные), зарегистрированные в соответствии с действующим законодательством и имеющие полный набор счетов (квазикорпорации, в терминологии СНС – см. разделы 4.42-4.45). Все производственные единицы, остающиеся после исключения этих групп, и образуют неформальный сектор в понимании МОТ.

¹⁹ В рамках СНС термин «предприятие» используется в широком смысле для обозначения любых экономических единиц, вовлеченных в производство товаров и услуг для продажи или обмена по бартеру [Hussmanns, 2004].

Занятость в неформальном секторе, определенном таким образом, может протекать на предприятиях двух типов. Это, во-первых, неформальные предприятия без использования наемного труда (самозанятые в узком смысле слова) и, во-вторых, предприятия неформальных работодателей. Для их идентификации в Резолюции 15-й МКСТ были предложены два критерия – размер (определяемый количеством наемных работников) и наличие/отсутствие регистрации²⁰. При проведении границы, отделяющей неформальный сектор от формального, эти признаки, согласно методологическим установкам МОТ, должны использоваться как маркирующие. Соответственно развернутое определение предприятий, принадлежащих к этому сектору, звучит так: это – «частные неинкорпорированные предприятия, имеющие численность персонала ниже определенного порога и/или не зарегистрированные в соответствии с нормами коммерческого законодательства или законодательства о предпринимательской деятельности» [ILO, 2002, p. 122]²¹.

Сведения об официальном статусе предприятий не всегда доступны и, как правило, недостаточно надежны. В этих условиях заменителем информации об их регистрации может становиться (в силу лучшей доступности) информация о численности привлекаемых ими работников. (Данные по многим странам подтверждают, что среди микро– и микро-микропредприятий официально оформляют свою деятельность действительно лишь абсолютное меньшинство.) Этим объясняется, почему при определении границ неформального сектора как национальные статистические службы различных стран, так и независимые исследователи чаще всего используют в качестве операционального критерия именно величину действующих в экономике производственных единиц. Анализ базы данных МОТ о неформальной занятости, аккумулирующей информацию по 54 странам мира, показывает, что в начале 2000-х годов в 33-х из них статистические службы использовали в качестве критерия при выделении производственных единиц неформального сектора показатель численности персонала (иногда в сочетании с другими критериями) и лишь в 21-й – показатель регистрации (также иногда в сочетании с другими критериями) [ILO, 2002, p. 10].

При установлении демаркационной линии, разделяющей предприятия неформального и формального секторов, эксперты международных организаций рекомендуют исходить из численности наемных работников, равной пяти [CSO/India, 1999]. Однако эта рекомендация не получила всеобщего признания: от исследования к исследованию пороговая величина варьируется в широких пределах и может устанавливаться на уровне 10, 20 и даже больше человек. Как это способно отражаться на масштабах занятости в неформальном секторе, наглядно показывает опыт ряда стран Латинской Америки, перешедших от порога численности «менее 10 человек» к более низкому порогу «менее 5 человек». Этого чисто технического изменения было достаточно, чтобы доля занятых в неформальном секторе сократилась примерно на 10 п.п. [ILO, 2002a].

Резолюция 15-й МКСТ содержала также ряд важных пояснений, касавшихся некоторых промежуточных групп, с отнесением которых к формальному или неформальному секторам могут возникать затруднения. В частности, в ней отмечалось, что: 1) к неформальному сектору не следует относить лиц, занимающихся производством продукции в домашних хозяйствах

²⁰ Различие между этими критериями можно проиллюстрировать на примере работников-индивидуалов (*own-account workers*): при использовании количественного критерия все они автоматически получают «прописку» в неформальном секторе, при использовании регистрационного – только те из них, чья деятельность протекает без официальной регистрации [ILO, 1993].

²¹ В «эталонных» определениях МОТ, приводимых в работе Г. Хуссмманса, для выявления неформальных работников среди самозанятых используются (одновременно) три критерия – юридическая форма, размер предприятия и показатель регистрации, а для их выявления среди работающих по найму два – юридическая форма и размер предприятия [Husmanns, 2004]. В результате среди первых «неформалами» признаются занятые на частных неинкорпорированных предприятиях с определенной (минимальной) численностью работников, ведущие деятельность без официальной регистрации, а среди вторых – занятые на частных неинкорпорированных предприятиях с определенной (минимальной) численностью работников.

исключительно для собственного потребления; 2) для специалистов (адвокатов, врачей, бухгалтеров и т. п.) критерии отнесения к тому или иному сектору должны быть теми же, что и для остальных профессиональных групп; 3) домашние работники должны выделяться в отдельную группу и желательно не включаться в число занятых в неформальном секторе (поскольку производимые ими услуги в отличие от тех, кто работает на предприятиях неформального сектора, не выносятся на рынок, а остаются внутри домохозяйств); 4) лица, занимающиеся несельскохозяйственной деятельностью, являются группой, по которой показатели «неформальности» должны рассчитываться в обязательном порядке (если оценки формируются по всему населению, ее необходимо выделять и показывать отдельно) [ILO, 1993].

На практике эти рекомендации выполняются далеко не всегда. Статистические службы некоторых стран причисляют к занятым в неформальном секторе также и лиц, производящих в ЛПХ продукцию только для собственного потребления; специалисты-индивидуалы часто квалифицируются как работающие в формальном, а не в неформальном секторе (на том основании, что большинство из них имеют лицензии на занятие соответствующей профессиональной деятельностью и платят налоги, по крайней мере, с части получаемых ими доходов); нередко к неформальному сектору приписывают также домашних работников; в одних странах численность занятых в нем рассчитывается для всего, в других – только для городского населения, в одних – с учетом несельскохозяйственной занятости, в других – без ее учета, и т. д.²² Естественно, что введение любых дополнительных критериев (отраслевых, профессиональных, иных) способно существенно менять оценки масштабов занятости в неформальном секторе.

За первоначальным подходом МОТ закрепилось название «производственного» (*productivity approach*), поскольку, как уже отмечалось, он строится исходя из характеристик целых производственных единиц. Производственные единицы, действующие в неформальном секторе, наделяются экспертами МОТ следующими типичными чертами: 1) малые размеры; 2) семейная форма собственности; 3) опора на ресурсы местного происхождения; 4) низкая капиталоемкость; 5) спрос на навыки и умения, приобретаемые работниками вне системы формального образования; 6) отсутствие барьеров для входа и выхода; 7) функционирование в условиях нерегулируемых конкурентных рынков [Swaminathan, 1991]. Обобщенное описание неформального сектора, предложенное М. Липтоном, помимо малого размера предприятий включает: 1) совмещение в большинстве случаев одним лицом функций поставщика труда и поставщика капитала; 2) наличие совершенной или почти совершенной конкуренции; 3) преобладание некорпорированных предприятий с низким уровнем внутренней организации, на которые не распространяются законодательные ограничения, связанные с использованием труда (минимальная заработная плата и т. д.) или других производственных факторов (лицензии, квоты и т. д.) [Lipton, 1984].

Вместе с тем и в Резолюции 15-й МКСТ, и в позднейших решениях МОТ признавалось, что этот подход не охватывает многие важные аспекты проблемы неформальной занятости и что статистические измерения в этой области нуждаются в дальнейшем совершенствовании [ILO, 1993; CSO/India, 2001]. Действительно, многочисленные исследования, проводившиеся в последующие годы, продемонстрировали его серьезную ограниченность. Помимо множественности и нечеткости критериев выделения неформального сектора, производственный подход обладает еще одним существенным недостатком: при его использовании неучтенными остаются достаточно многочисленные группы работников, занятых на неформальной основе в формальном секторе, а также непосредственно в домашних хозяйствах²³.

²² В публикациях МОТ оценки неформальной занятости продолжают рассчитываться только для несельскохозяйственного сектора экономик соответствующих стран (см., например: [ILO, 2011]).

²³ Среди экспертов МОТ в 2000-е годы также возобладало весьма критическое отношение к понятию неформального сектора: «... термин «неформальный сектор» является неадекватным, если не сказать вводящим в заблуждение, так как он

Более широкая концептуальная рамка была предложена 17-й МКСТ в 2003 г. [ILO, 2003]. В выработанных ею Рекомендациях в статистическую практику было введено новое обобщающее понятие «неформальной экономики», которое позволило учесть многие дополнительные типы неформальной занятости, осуществляемой за пределами традиционно понимаемого «неформального сектора».

Под рубрику «неформальной экономики» попадают «все виды экономической активности работников и экономических единиц, которые – по закону или на практике – не охватываются или недостаточно охватываются формальными установлениями (*arrangements*)» [ILO, 2002a]. Такое расширенное понимание предполагает, что границы неформальной занятости должны определяться исходя из характеристик не целых производственных единиц (предприятий), а отдельных рабочих мест внутри них²⁴. В соответствии с этим рабочие места квалифицируются как «неформальные» в тех случаях, когда «отношения занятости, по закону или по факту, не подпадают под действие национального трудового законодательства, налоговой системы, системы социального обеспечения или системы установленных льгот и гарантий (таких как предварительное уведомление в случае увольнения, выплата выходного пособия, оплата ежегодного отпуска или отпуска по временной нетрудоспособности и т. д.)» [ILO, 2003]. По сути, речь идет о любых формах трудовой деятельности, которые по тем или иным причинам ускользают, хотя бы частично, из-под контроля и надзора государства.

Замена единиц статистического наблюдения – рабочие места вместо предприятий – фактически означала переход от «производственного» подхода к «легалистскому» (*legalistic approach*)²⁵. При таком подходе определяющим оказывается вопрос не о форме предприятий, а о соблюдении/несоблюдении вводимых государством формальных ограничений, касающихся использования и оплаты труда. Соответственно с «легалистской» точки зрения неформальная занятость – это «занятость, которая не регистрируется, не регулируется и не защищается государством» [Chen, 2006]. Такое может происходить либо потому, что оно в принципе не считает необходимым ограничивать ту или иную форму трудовой активности какими-либо формальными нормами и правилами, либо потому, что оно не располагает достаточными ресурсами для налаживания эффективного мониторинга и контроля за их соблюдением²⁶.

Отсюда, впрочем, не следует, что новый подход игнорирует принадлежность предприятий к различным секторам или считает ее не имеющей значения²⁷. Она учитывается точно так же, как и в более раннем подходе. Наложение двух типологий – предприятий, с одной стороны, и рабочих мест, с другой, – делает возможным построение более сложной и разветв-

не отражает динамических, неоднородных и сложных аспектов данного явления, которое на деле не представляет из себя никакого «сектора», понимаемого как некая особая группа отраслей или видов экономической деятельности» [ILO, 2002a].

²⁴ В соответствии с методологией СНС-1993, *рабочее место* или *работа* «определяется как некий договор в явной или неявной форме, заключаемый между конкретным лицом и институциональной единицей на выполнение определенной работы за оговоренную плату в течение установленного срока или до дальнейшего уведомления», см.: [СНС93, гл. XVII, параграф 17.8].

²⁵ То, что за отправную точку были приняты рабочие места, а не работники, связано с тем, что один работник может занимать одновременно несколько разных рабочих мест.

²⁶ Важно при этом оговориться, что всевозможные формы собственно криминальной активности в понятие неформальной экономики не входят. Когда речь идет о неформальных рабочих местах, то имеются в виду работники, которые заняты *легальными* видами деятельности (т. е. участвуют в производстве *легальных* товаров и услуг), но чья занятость ускользает (полностью или частично) из-под контроля и надзора государства – не фиксируется и не регулируется его органами. Если в этом случае и возникают какие-либо нарушения, то они оказываются связаны не с содержанием деятельности таких работников, а с несоблюдением ими или их работодателями формальных требований, предусматриваемых для них действующим законодательством (такими как регистрация, лицензирование, уплата налогов, перечисление взносов в социальные фонды, заключение трудовых договоров в письменной форме и т. д.).

²⁷ В этом смысле можно было бы сказать, что концепция «неформального сектора» была не вытеснена, а скорее поглощена более общей концепцией «неформальной занятости». В методологических разработках МОТ специально подчеркивается, что показатели неформальной занятости и занятости в неформальном секторе должны оцениваться и использоваться параллельно и одновременно [Husmanns, 2004].

ленной классификации альтернативных форм неформальной занятости. В ее рамках выделяются несколько типов предприятий, различающихся по своей секторальной принадлежности (формальный сектор; неформальный сектор; сектор домашних хозяйств), и несколько типов рабочих мест, различающихся, во-первых, по статусу занятости (занятые на индивидуальной основе; работодатели; помогающие семейные работники²⁸; наемные работники; работники производственных кооперативов) и, во-вторых, по ее характеру (формальная или неформальная). С этой точки зрения неформальная занятость – это вся совокупность неформальных рабочих мест независимо от того, где они находятся – в формальном секторе, неформальном секторе или в секторе домашних хозяйств, а также независимо от того, является ли работа на них для индивидов основной или дополнительной.

Итоговая классификация представлена в табл. 2.1. Темно-серые ячейки в ней соответствуют логически невозможным ситуациям, тогда как светло-серые – различным типам формальной занятости. Незакрашенными оставлены ячейки, представляющие различные типы неформальной занятости. Шесть из всех возможных сочетаний подпадают под рубрику «неформального сектора», девять – под более общую рубрику «неформальной занятости». Расхождения между более ранним («производственным») и более поздним («легалистским») подходами касаются нескольких групп занятого населения.

Таблица 2.1. Определение неформальной занятости в соответствии с производственным и легалистским подходами

Производственные единицы по типу	Рабочие места по статусу занятости								
	индивидуальные работники		работодатели		помогающие семейные работники	наемные работники		работники производственных кооперативов	
	неформальные	формальные	неформальные	формальные	неформальные	неформальные	формальные	неформальные	формальные
Предприятия формального сектора					1	2			
Предприятия неформального сектора	3		4		5	6	7	8	
Домашние хозяйства	9					10			

Примечание: неформальная занятость: ячейки 1–6, 8–10; занятость в неформальном секторе: ячейки 3–8; неформальная занятость вне неформального сектора: ячейки 1, 2, 9 и 10.

Источник: Hussmanns, 2004.

Во-первых, как видно из табл. 2.1, за пределами неформального сектора остаются неформальные работники, занятые в домашних хозяйствах населения. Речь идет о домашних наемных работниках (ячейка 10), а также лицах, занимающихся производством продукции в личных подсобных хозяйствах (ЛПХ) только для собственного потребления (ячейка 9)²⁹. Во-

²⁸ Помогающие семейные работники квалифицируются как неформально занятые, поскольку обычно они трудятся без письменного контракта и на них не распространяется действие трудового законодательства, коллективно-договорного регулирования и т. д. [Hussmanns, 2004].

²⁹ Работники, производящие такую продукцию полностью или частично для продажи на рынке, учитываются как при оценке численности неформально занятых, так и при оценке численности занятых в неформальном секторе – ячейка 3.

вторых, в него не входят помогающие семейные работники, а также неформальные наемные работники, занятые на предприятиях формального сектора (ячейки 1 и 2). Наконец, формальные наемные работники, чья деятельность протекает на неформальных предприятиях, считаются принадлежащими к неформальному сектору, однако в состав неформальной занятости они не включаются (ячейка 7).

Некоторые из этих групп невелики по численности, так что искажения, связанные с их учетом или неучетом, едва ли имеют большое практическое значение (например, контингент формальных наемных работников, занятых на предприятиях неформального сектора, редко бывает многочисленным). Однако на долю некоторых других – скажем, наемных работников, занятых неофициально на предприятиях формального сектора, или наемных работников, занятых предоставлением домашних услуг, – может приходиться значительная часть совокупной рабочей силы. Соответственно анализ, оставляющий их без внимания, может давать искаженное представление о ситуации и основных трендах на рынке труда.

Наиболее значительные разночтения связаны с трактовкой лиц, занимающихся производством продукции в домашнем хозяйстве исключительно для собственного потребления (ячейка 9). В одних странах статистические службы (например, Росстат РФ) вообще не включают их в состав занятых; в других относят их к занятым лишь частично (если производимая ими продукция составляет значительную часть общего объема потребления семей); в третьих считают занятыми их всех. Оценки неформальной занятости могут сильно различаться в зависимости от выбора той или иной трактовки – особенно для тех стран, в экономике которых значительное место занимает натуральное сельское хозяйство (*subsistence agriculture*), как это имеет место практически во всех развивающихся и многих постсоциалистических странах.

Для удобства всех неформально занятых можно разбить на три укрупненные группы: 1) неформальные наемные работники формальных предприятий (ячейка 2); 2) неформальные наемные работники неформальных предприятий и домохозяйств (ячейки 6 и 10); 3) неформальные самозанятые работники (ячейки 1, 3, 4, 5, 8, 9). В аналитических целях исследователи чаще всего используют именно такую обобщенную классификацию. При необходимости для каждой из этих групп может отдельно выделяться первичная (на основной или единственной работе) и вторичная (на дополнительной работе) неформальная занятость.

Однако более общий «легалистский» подход, оперирующий понятием «неформальной занятости», также сопряжен с немалыми методологическими затруднениями. Дело в том, что уход в неформальность может быть не полным, а частичным, когда одни разделы действующего законодательства участниками рынка труда соблюдаются, но другие – игнорируются. Как в таком случае определять неформальную занятость? Что брать за отправной пункт при ее идентификации: работу без официально оформленного трудового контракта; выплату части заработной платы «черным налом» с целью уклонения от налогов; отсутствие у работников доступа к системе социального страхования из-за неплатежей (полного или частичного) работодателями взносов в социальные фонды; несоблюдение их прав и гарантий, предусмотренных трудовым законодательством; заработную плату ниже законодательно установленного минимума; выпадение из сферы коллективно-договорного регулирования? В зависимости от выбора того или иного критерия как численность неформально занятых, так и их персональный состав могут варьироваться в очень широких пределах.

Отсюда следует важный методологический вывод: поскольку об оппозиции формального/неформального можно говорить только применительно к тому или иному конкретному виду законодательства – трудовому, налоговому, административному, коммерческому и т. д., это исключает возможность существования какого-либо единого статистического агрегата, который соответствовал бы понятию неформальной занятости³⁰. Именно этим во многом объ-

³⁰ В этом смысле «производственный» подход можно рассматривать как частный случай «легалистского» подхода, при

ясняется, почему в исследовательской литературе встречается такое множество различных ее определений и почему ее количественные оценки оказываются, как правило, лишь ограниченно сопоставимыми. Это делает также понятным, почему между формальной и неформальной занятостью не существует жесткой границы и почему они могут плавно перетекать друг в друга.

В действительности ситуация оказывается еще более запутанной, так как исследователи далеко не всегда имеют возможность следовать аналитическому определению неформальной занятости, выработанному МОТ, даже когда они его разделяют. Чаще всего эмпирические данные, с которыми им приходится работать, содержат ограниченный набор характеристик, по которым занятость может квалифицироваться как формальная или неформальная. В этих условиях им не остается ничего другого как следовать прагматическому подходу, отклоняясь в большей или меньшей степени от методологических установок МОТ и определяя границы неформальной занятости так, как это позволяют делать исходные данные. (Ярким примером может служить исследование С. Бернабе, где при измерении неформальной занятости для семи стран СНГ она определялась семью разными способами [Bernabe, 2008].) Как мы уже упоминали во введении, разночтения в используемых дефинициях настолько велики, что некоторые авторы считают возможным говорить о настоящей «какофонии» определений неформальной занятости [Perry et al, 2007]. В результате оценки даже по одним и тем же странам для одних и тех же периодов времени часто оказываются сопоставимыми лишь в очень ограниченной степени.

Риск разночтений оказывается еще выше при оценке относительных показателей неформальной занятости. Связано это с тем, что при их расчете численность неформально занятых работников может соотноситься с различными статистическими агрегатами. Одни исследователи используют для этого показатели численности населения в трудоспособном возрасте, другие – численности экономически активного населения, третьи – численности занятых, четвертые – численности работников, работающих по найму [Hazans, 2011]. Оценки уровня неформальной занятости могут сильно отличаться в зависимости от того, какой из этих вариантов будет избран. (При проведении международных сопоставлений наиболее предпочтительным считается скорректированный показатель численности экономически активного населения, равный сумме экономически активных и отчаявшихся работников.)

В условиях подобной многовариантности выбор в пользу того или иного операционного определения начинает диктоваться характером конкретных проблем, которые могут порождаться существованием неформальной занятости. Какой из возможных способов ее измерения следует предпочесть, зависит в конечном счете от того, какие задачи стоят перед исследователем. Если, к примеру, мы пытаемся оценить вклад неформальности в развитие микропредпринимательства, то тогда вполне естественно использовать «производственный» подход, относя к неформальному сектору предприятия с численностью занятых ниже определенной пороговой величины. Однако при этом необходимо учитывать, что выбор любого количественного критерия во многом условен. Почему, например, предприятия с менее чем пятью наемными работниками должны считаться принадлежащими к наиболее адаптивному и динамичному сектору микропредпринимательства, а с пятью и более – нет? Кроме того, при таком подходе по умолчанию предполагается, что все предприятия с малой численностью занятых действуют вне правового поля, нарушая трудовое законодательство и не платя взносов в социальные фонды, тогда как с большой – ведут себя полностью законопослушно. Очевидно, что и то и другое является сильным преувеличением.

котором за точку отсчета берется одна специфическая отрасль права, а именно – законодательство о предпринимательской деятельности. Де-факто при его использовании занятость в секторе экономики, где оно выполняется, рассматривается как формальная, а где нет – как неформальная.

Если нас интересует, насколько велико бремя государственного регулирования отношений занятости и как оно отражается на гибкости рынка труда, то тогда на первый план выходит критерий, связанный с контрактным статусом работников³¹. С одной стороны, работники могут уходить в неформальность, если, например, законодательство жестко ограничивает максимально допустимую продолжительность труда, а они предпочитают работать дольше, чем это разрешено официально. С другой стороны, предприятия могут «вытесняться» в неформальность высокими издержками, связанными с наймом и увольнением рабочей силы. Иными словами, взвесив выгоды и издержки, как работники, так и работодатели могут приходить к выводу, что неформальные трудовые отношения больше отвечают их интересам.

Однако многие работники могут не добровольно выбирать неформальную занятость, а попадать в нее вынужденно. Кроме того, даже наличие официально оформленного трудового контракта не гарантирует выполнения работодателями всех предусмотренных трудовым законодательством норм или хотя бы основной их части. Серьезные трудности могут возникать при определении статуса самозанятых (формальный или неформальный?), к которым понятие трудового контракта в принципе не применимо. Кроме того, широко известно явление «ложной самозанятости», за которой может скрываться труд по найму [OECD, 2004, p. 239].

Наконец, если нам важно понять, какова степень социальной защищенности работников и чем она определяется, то тогда ключевой оказывается информация об их участии/неучастии в схемах социального страхования. Это важный аспект проблемы, поскольку обычно уход работников в неформальность сопровождается увеличением для них рисков, связанных с наступлением разного рода неблагоприятных событий, – потерей работы, временной нетрудоспособностью, производственными травмами из-за несоблюдения правил техники безопасности и т. д. Такой подход позволяет увидеть, насколько эффективна или неэффективна действующая система социальной поддержки работников.

Проблема, однако, заключается в том, что представления работников об уплате работодателями взносов в социальные фонды могут быть крайне неточными³². Например, согласно одному из исследований по странам Евросоюза, доля респондентов, заявивших о том, что их работодатели не платят соответствующие взносы, оказывается неправдоподобно большой и варьируется от 13 % в Норвегии до 67 % в Польше [Andrews et al., 2011, p. 17–18]. Еще хуже обстоит дело с доступностью информации об участии в схемах социального страхования самозанятых (работодателей, использующих наемный труд, и работников-индивидуалов).

«Многоликость» феномена неформальности, помноженная на сложности измерения, стимулирует исследователей к тому, чтобы использовать «гибридные подходы», сочетающие в различных комбинациях элементы альтернативных определений.

Целый ряд работ параллельно используют несколько подходов к определению неформальной занятости и дают их сравнительный анализ. Практически все они выполнены на примере стран Латинской Америки [Gasparini, Tornarolli, 2006; Gong et al., 2000; Marcoullier et al., 1997; Mead, Morrisson, 1996; Perry et al., 2007; Saavedra, Chong, 1999]. Наиболее общий вывод, который из них следует, состоит в том, что хотя оценки, получаемые с помощью альтернативных подходов, достаточно тесно коррелируют друг с другом, они далеко не идентичны. Расхождения могут достигать внушительной величины – до 10 п.п. от общей численности занятых в экономике. Как правило, самыми высокими оказываются оценки, оперирующие критерием

³¹ Отметим, что наличие письменного контракта не является обязательным во многих развитых странах. Это затрудняет использование контрактного критерия при сопоставлениях [Andrews et al., 2011].

³² В российских условиях эта проблема является, по-видимому, особенно острой, поскольку, по сложившейся практике, взносы в социальные фонды перечисляются предприятиями без прямого участия работников. В большинстве других стран работники, как можно ожидать, должны обладать достаточно достоверной информацией об уплате хотя бы той части взносов, которую осуществляют они сами.

наличия/отсутствия официального трудового договора, самыми низкими – оценки, оперирующие критерием размера предприятий.

В качестве примера сошлемся на работу А. Хенли с соавторами, посвященную ситуации на бразильском рынке труда [Henley et al., 2006]. По их оценкам, в начале 2000-х годов уровень неформальной занятости в Бразилии достигал 56 %, если использовать «контрактный», 50 %, если использовать «социальный» и – 49 %, если использовать «количественный» подходы. При этом 64 % работников могли квалифицироваться как неформально занятые хотя бы по одному из трех признаков, но только 40 % одновременно по всем трем.

Еще сильнее в зависимости от выбора того или иного критерия менялся персональный состав неформально занятых. На индивидуальном уровне пересечение между любыми парами альтернативных определений («количественным» и «контрактным», «количественным» и «социальным», «контрактным» и «социальным») не превышало 40–50 % [Henley et al., 2006]. В этих условиях смена критериев меняет и социально-демографический «портрет» неформально занятых.

Обсуждение методологических аспектов феномена неформальной занятости подводит к нескольким простым и очевидным констатациям. Первое: в мировой литературе не сложилось консенсуса по поводу того, как следует определять и измерять неформальную занятость. Существующие подходы по-разному решают эту проблему. Второе: с течением времени понятие занятости в неформальном секторе стало все активнее заменяться и вытесняться более общим понятием неформальной занятости. Третье: ни один из подходов не обладает абсолютными преимуществами перед другими, у каждого есть свои достоинства и недостатки. В конечном счете выбор между ними должен определяться (если это позволяют данные) задачами, которые пытается решить исследование. И последнее: оценки, получаемые на основе различных определений, можно считать сопоставимыми лишь в достаточно ограниченной степени; при использовании альтернативных подходов иными могут становиться не только показатели распространенности неформальной занятости, но также и ее социально-демографические характеристики. Это предполагает, что к любым обобщениям, касающимся масштабов и динамики неформальной занятости, следует относиться с большой осторожностью, подвергая их тщательной проверке на устойчивость.

2.3. Неформальная занятость в межстрановой перспективе

К сожалению, методологическая «разногласица» в подходах резко ограничивает возможности межстрановых сопоставлений и требует большой осторожности при их проведении. Если, по официальным данным, в стране А неформальная занятость распространена шире, чем в стране Б, то еще неизвестно, является ли это отражением реальных различий между ними или же артефактом, связанным с различиями в методологических установках национальных статистических ведомств. Возможно, что какая-то другая мера даст обратное соотношение. Это означает, что желательно опираться на разные измерения и при интерпретации данных критически относиться к тем ситуациям, когда межстрановые различия оказываются невелики.

В подобных условиях у исследователей есть две возможности. Первая: работать со статистическими базами международных организаций, данные которых строятся на основе более или менее унифицированной методологии. (Впрочем, степень унификации, как правило, неизвестна, и всегда есть опасность того, что это просто механический свод данных из национальных источников.) Для неформальной занятости мы можем указать на два таких источника – базу данных МОТ и базу данных Всемирного банка. Вторая: пользоваться результатами разовых межстрановых обследований, посвященных проблеме неформальности, где оценки для разных стран были получены на основе одного и того же определения. В этом случае возможные проблемы связаны не с вариацией в определениях, а с представительностью национальных выборок и качеством собранных данных.

В своем анализе мы будем следовать обоими этими путями: сначала проанализируем межстрановую вариацию в показателях неформальной занятости, какой она предстает в данных международных статистических организаций, а затем обратимся к результатам сопоставительных работ, выполненных независимыми исследователями. При этом мы все равно должны помнить о высказанных выше предостережениях.

База данных МОТ по неформальной занятости содержит оценки за период начиная с середины 1980-х годов и охватывает примерно 60 стран со средним и низким уровнями ВВП на душу населения. Показатели неформальности рассчитываются только для несельскохозяйственной занятости, сельскохозяйственная занятость не учитывается. Первоначально они формировались на основе производственного определения неформальной занятости, но в последние годы стали строиться также с использованием более широкого легалистского подхода [ILO, 2011].

Уровень неформальной занятости, согласно этому источнику, варьируется от 6,5 % в Сербии до 83,5 % в Индии; доля занятых в неформальном секторе – от 3,5 % в Сербии до 79 % в Кении; доля неформально занятых в формальном секторе – от 3 % в Сербии до 38 % в Парагвае. В целом, показатели неформальности для стран Центральной и Восточной Европы оказываются в разы меньше, чем для стран Азии, Африки или Латинской Америки. Средние значения (невзвешенные) составляют: для уровня неформальной занятости – около 52 %; для доли занятых в неформальном секторе – около 42 %; для доли неформально занятых в формальном секторе – примерно 15 %. Можно, таким образом, утверждать, что вне ареала экономически развитых стран доминирующим типом занятости выступает занятость на неформальной основе [Ibid].

Ниже мы приводим ряд графиков, иллюстрирующих связь между степенью неформальности (в разных ее измерениях) и душевым ВВП. Как можно видеть из рис. 2.1, между уровнями душевого ВВП и долей неформально занятых прослеживается сильная отрицательная связь. Еще более тесная корреляция обнаруживается для показателей занятости в неформальном секторе, т. е. при переходе от легалистского определения к производственному (рис. 2.2). В первом случае 1 логпункт ВВП снижает уровень неформальности примерно на 11 п.п., во

втором – почти на 12 п.п. В то же время связь между неформальной занятостью в формальном секторе и уровнем ВВП на душу населения практически отсутствует (рис. 2.3). В менее развитых странах такая деформализация, по-видимому, сильнее, а сам формальный сектор невелик, тогда как в более развитых – наоборот. Также можно предположить, что степень деформализации трудовых отношений в формальном секторе определяется по большей части факторами (качеством институтов), лишь косвенно связанными с уровнем экономического развития страны. Как следствие, она может достигать высоких значений как в относительно бедных, так и в относительно богатых странах.

Более представительной как по числу стран, так и по охватываемому периоду оказывается статистика МОТ, касающаяся samozанятости. Как уже отмечалось выше, samozанятые составляют одну из главных составных частей неформальной занятости, а во многих странах это ее доминирующая форма. В странах Африки южнее Сахары около 80 % всех работающих являются samozанятыми, в странах Латинской Америки таковых около 40 %, а в странах Восточной Европы и Центральной Азии – около 20 % [World Bank, 2013]. При отсутствии данных, касающихся неформальной занятости, многие исследователи считают возможным использовать в качестве прокси для нее показатели samozанятости. Интересно поэтому понять, как выглядит в свете межстрановых сопоставлений эта форма занятости.

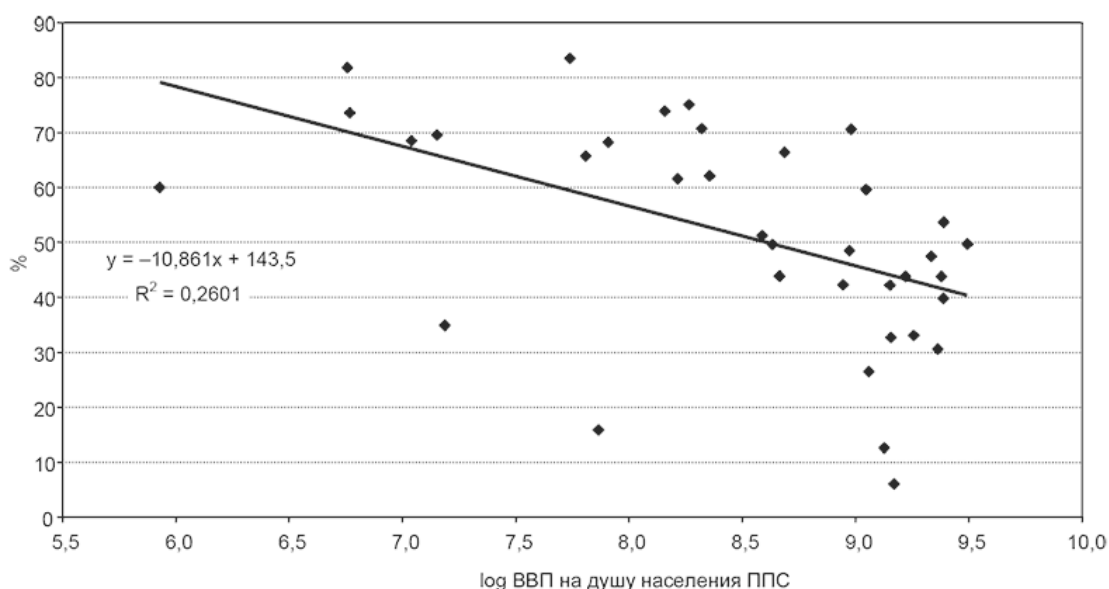


Рис. 2.1. Уровень неформальной занятости и ВВП на душу населения *Источник данных:* ИЛО, 2011.

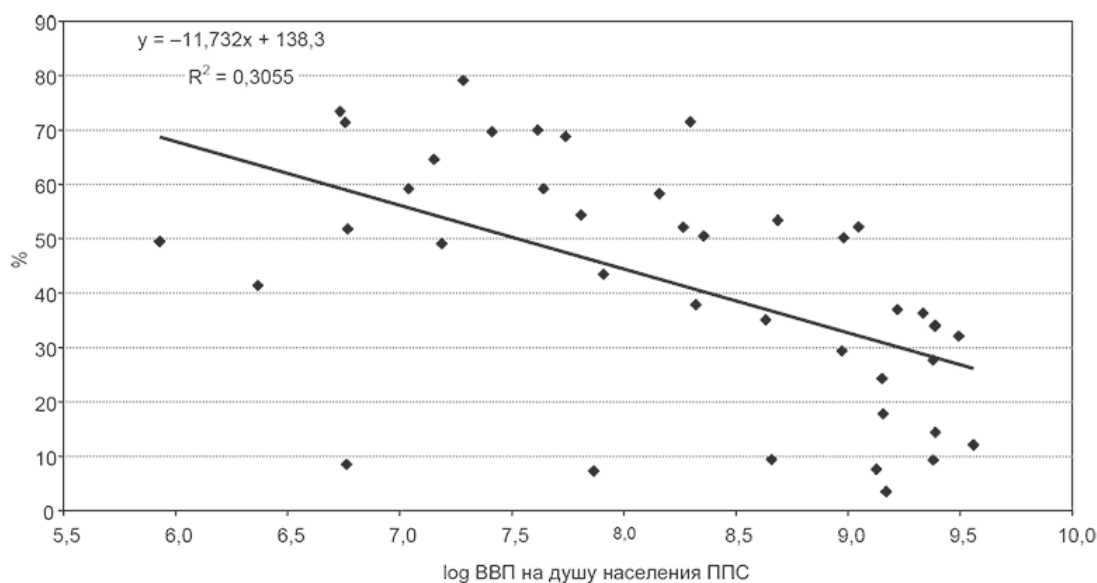


Рис. 2.2. Уровень занятости в неформальном секторе и ВВП на душу населения *Источник данных: ILO, 2011.*

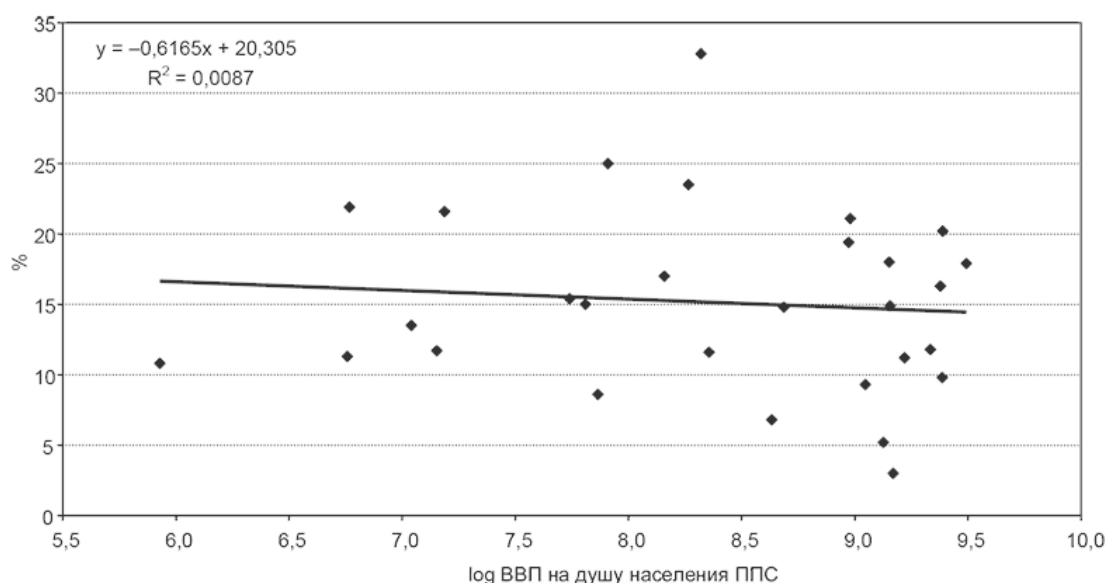


Рис. 2.3. Уровень неформальной занятости в формальном секторе и ВВП на душу населения

Источник данных: ILO, 2011.

Из данных МОТ следует (рис. 2.4), что общий уровень самозанятости варьируется от 0,7 % в Катаре до 95 % в Бурунди. В составе самозанятых мы можем выделить следующие категории: работодатели; индивидуальные работники; помогающие семейные работники (мы оставляем без обсуждения работников кооперативов в силу их малочисленности в большинстве стран мира). Дополнительно МОТ конструирует еще одну особую группу «работников с уязвимой занятостью», включающую работников-индивидуалов и помогающих семейных работников. Согласно оценкам МОТ, доля работодателей в общей численности занятых варьируется от 0,1 % в Бурунди и Камбодже до 14 % в Египте; доля индивидуальных работников – от 0,2 % в Катаре до 82 % в Нигере; доля помогающих семейных работников – от чуть более

0 % в нефтедобывающих странах Аравийского полуострова до 52 % на Мадагаскаре; доля работников с уязвимой занятостью – от 0,2 % в Катаре до 95 % в Бурунди. Средние значения составляют: для общего уровня самозанятости – 38 %, для доли работодателей – 3,5 %, для доли индивидуальных работников – 26 %, для доли помогающих семейных работников – 10 %, для уровня уязвимой занятости – 36 %. Таким образом, в современной мировой экономике примерно каждые два из пяти работников трудятся на условиях самозанятости.

Как показывают рис. 2.4–2.8, между душевым ВВП и практически всеми характеристиками самозанятости существует отчетливо выраженная отрицательная связь: чем богаче страна, тем ниже в ней, как правило, и общий уровень самозанятости, и доля работников-индивидуалов, и доля помогающих семейных работников, и уровень уязвимой занятости.

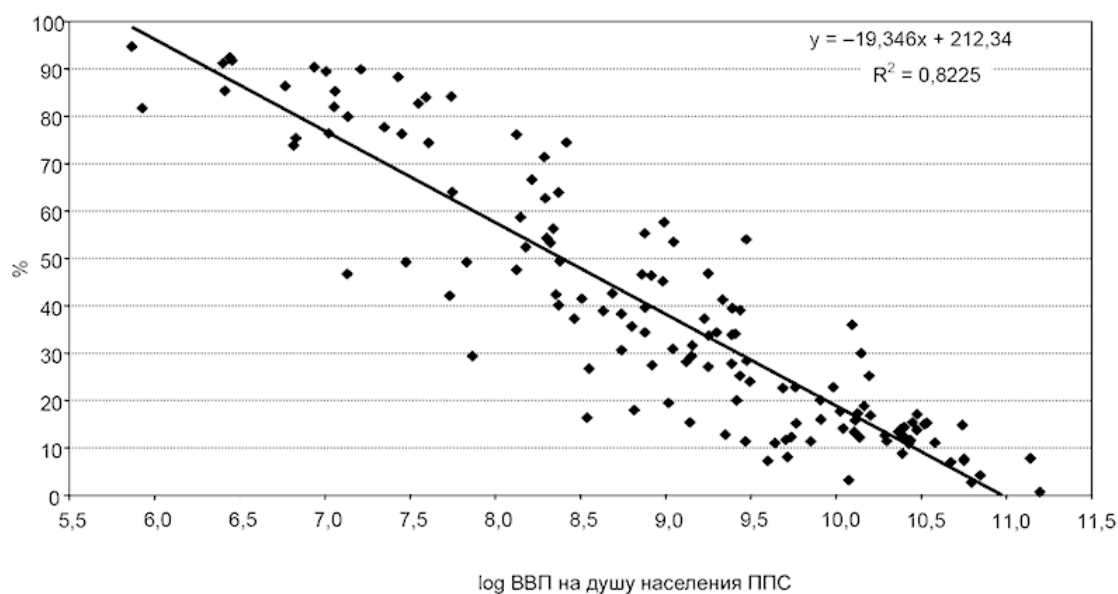


Рис. 2.4. Общий уровень самозанятости и ВВП на душу населения *Источник данных:* ИЛО, 2011.

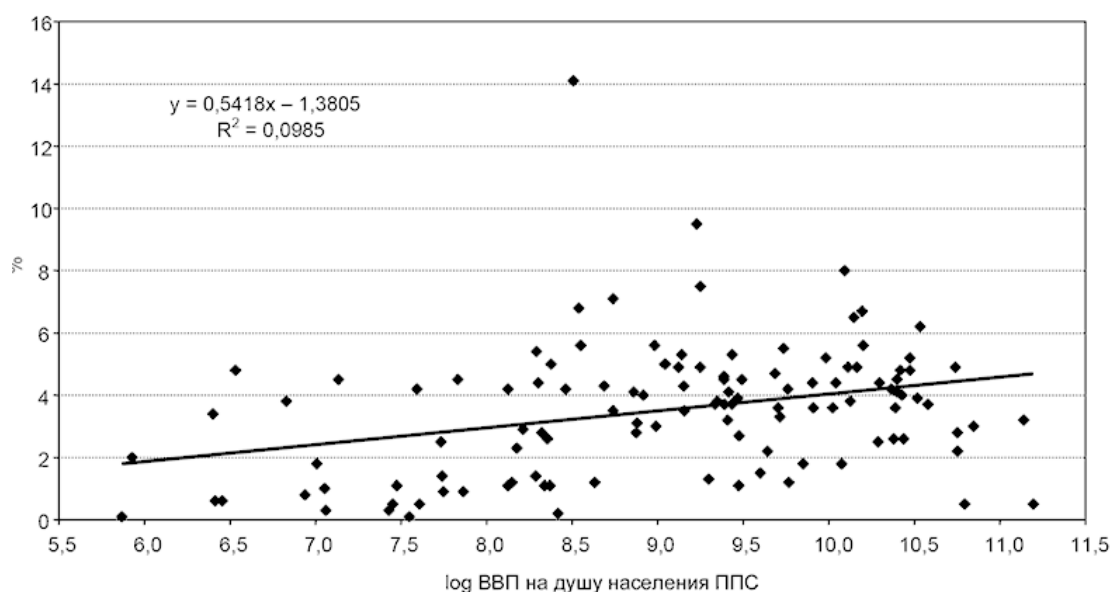


Рис. 2.5. Доля работодателей и ВВП на душу населения *Источник данных:* ИЛО, 2011.

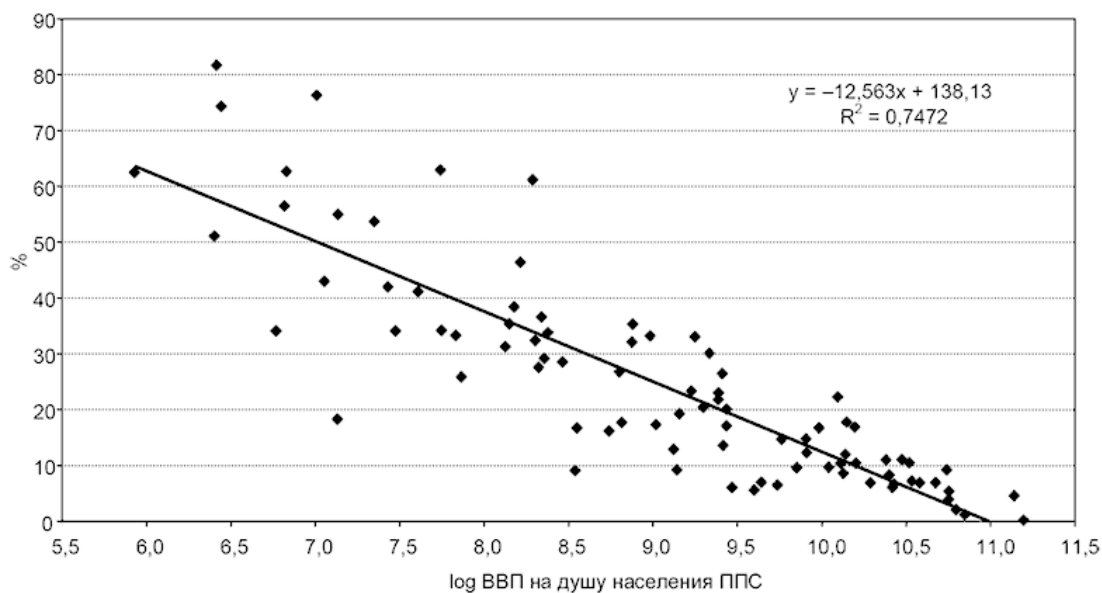


Рис. 2.6. Уровень индивидуальной занятости (own-account workers) и ВВП на душу населения

Источник данных: ILO, 2011.

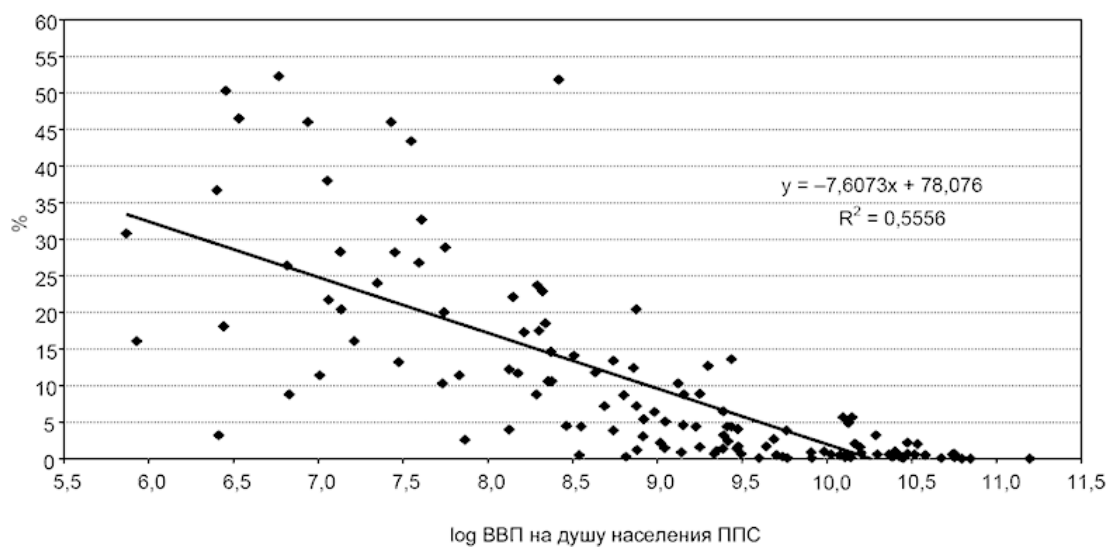


Рис. 2.7. Доля помогающих семейных работников и ВВП на душу населения

Источник данных: ILO, 2011.

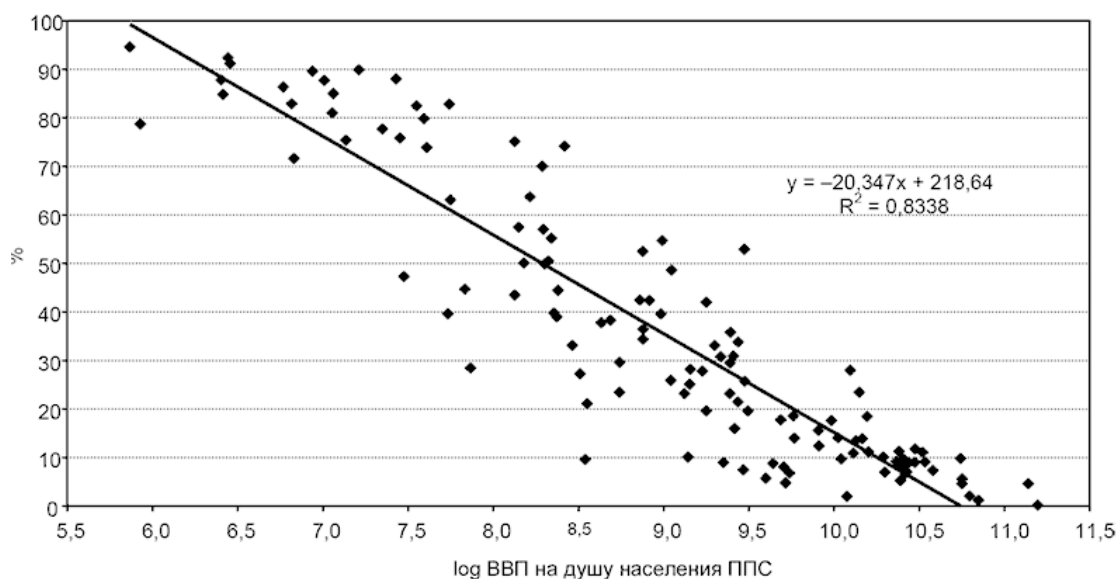


Рис. 2.8. Уровень уязвимой занятости и **ВВП** на душу населения *Источник данных: ИЛО, 2011.*

Один логпункт ВВП ассоциируется со снижением доли самозанятых на 19 п.п.! Можно указать лишь на одно исключение – это показатель, относящийся к работодателям. Как видно из рис. 2.5, их доля в общей численности занятых оказывается *положительно* (хотя и не очень сильно) связанной в уровнем ВВП на душу населения: чем богаче страна, тем, как правило, выше в ней доля предпринимателей, привлекающих труд других людей. Можно, таким образом, предположить, что экономический рост по-разному воздействует на разные компоненты самозанятости: сопровождается сокращением индивидуальной и «внутрисемейной» занятости, но стимулирует развитие предпринимательства в его продвинутых формах ³³.

База данных Всемирного банка содержит информацию о другом важном аспекте неформальности на рынке труда – о доле работников, участвующих в системе пенсионного обеспечения [World Bank, 2012]. Этот показатель варьируется от чуть более 1 % в Буркина-Фасо до почти 100 % в Литве. В развитых странах он, как правило, превышает 90 %, тогда как в наиболее бедных странах Африки не дотягивает даже до уровня 10 %. В современной мировой экономике с заработков примерно каждого второго работника уплачиваются взносы в пенсионные фонды; в то же время свыше половины всех занятых остаются вне схем пенсионного страхования. Очевидно, что развитое пенсионное обеспечение – это удел богатых и институционально сложно организованных экономик. В результате доля работников, с чьих заработков уплачиваются пенсионные взносы, оказывается тесно связана с уровнем экономического развития страны: увеличение душевого ВВП на один логпункт сопровождается расширением участия работников в системе пенсионного обеспечения на 24 п.п. (рис. 2.9).

³³ Важно отметить, что обсуждаемые оценки МОТ относятся ко всем самозанятым без их деления на формальных и неформальных.

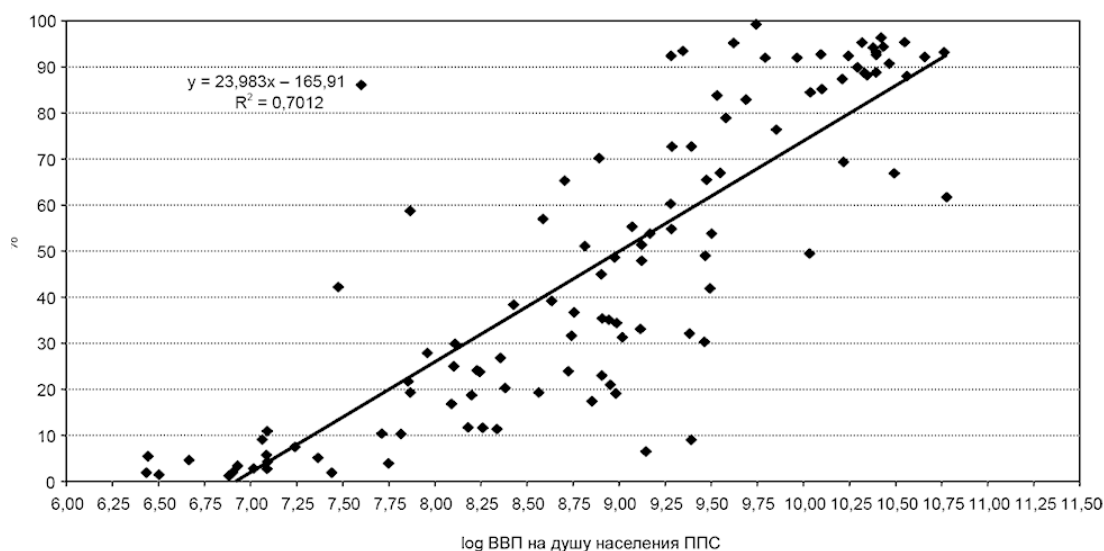


Рис. 2.9. Доля работников, с чьих заработков уплачиваются взносы в пенсионные фонды, и ВВП на душу населения

Источник данных: World Bank, 2012.

К сожалению, в международных базах данных практически не представлены экономически наиболее развитые страны. Это может создать ложное впечатление, что в них проблемы неформальной занятости не существует или что она является для них малозначимой. На деле это не так. Восполнить существующий здесь пробел помогают данные независимых опросов, включающие, в том числе, и богатые страны с высокими уровнями ВВП на душу населения.

Одним из последних по времени таких независимых опросов стал опрос в рамках пятой волны Европейского социального исследования (European Social Survey), проводившегося в 2008–2009 гг. для тридцати европейских стран (включая Россию), данные которого были использованы в работе М. Хазанса [Nazans, 2011]. Европейское социальное исследование представляет собой сравнительное обследование, проводимое раз в два года, начиная с 2002 г., международным консорциумом для двух-трех десятков европейских стран. К моменту написания этой книги была доступны данные пяти волн, каждая из которых включает примерно 30 тыс. интервью (1,5–3 тыс. интервью для каждой страны).

Все страны, участвовавшие в обследовании, были разбиты на четыре группы: регион Южной Европы (Греция, Испания, Италия и др.); регион Восточной Европы (страны с переходной экономикой); регион Западной Европы (Великобритания, Германия, Франция, Бельгия и др.) и регион Северной Европы (Скандинавские страны). Анализ показал, что сильнее всего неформальная занятость распространена в странах Южной Европы, слабее всего – в странах Северной Европы, тогда как промежуточное положение принадлежит странам Восточной и Западной Европы. Средний уровень неформальной занятости в первом из этих регионов составляет примерно 35 % (от всех занятых), во втором – чуть более 10 %, а в двух последних порядка 15–20 %³⁴. Усредненные показатели по неформальной наемной занятости соотносятся как 10 %, 3 % и 5–6 %, а по неформальной самозанятости как 20 %, 8 % и примерно 10 % соответственно. Таким образом, и по неформальной наемной занятости, и особенно по неформальной самозанятости безусловным лидером выступает Южная Европа, тогда как аутсайдером – Северная. При этом Северная и Восточная Европа отличаются намного большей внут-

³⁴ Важно отметить, что в отличие от данных МОТ эти показатели рассчитывались для всей, а не только сельскохозяйственной занятости.

ренной однородностью по сравнению с Южной и Западной, где по показателям неформальной занятости отмечается очень сильная межстрановая вариация.

На страновом уровне самая масштабная неформальная занятость наблюдается на Кипре и в Греции (более половины всех работающих), но и в других южноевропейских странах она оказывается очень высокой – от 20 до 40 %. Наименее она распространена в Швеции и Литве, где ее уровень не дотягивает даже до отметки 10 % (впрочем, последняя оценка вызывает серьезные сомнения). Практически все остальные страны с показателями на уровне 10–16 % располагаются между этими крайними точками. Из постсоциалистических стран с показателем, приближающимся к 25 %, особняком стоит Польша, а из западноевропейских стран то же можно сказать об Ирландии (41 %), Великобритании (около 25 %) и Австрии (свыше 20 %)³⁵. Если говорить о соотношении между двумя основными формами неформальности на рынке труда – наемной занятостью и samozанятостью, то в лишь трех странах абсолютно доминирует первая, тогда как в девятнадцати – вторая (в восьми странах они оказываются примерно равными по своей величине).

Учитывая сказанное по поводу надежности и точности международных сопоставлений, можно, по-видимому, предложить грубую классификацию стран по уровню неформальности, состоящую из трех групп (до 15 %, от 15 до 30–40 % и свыше 40 %). К группе стран с низкой долей неформальной занятости относятся экономически самые развитые страны (большая часть Западной Европы, Северная Америка и Япония), а также большинство постсоциалистических стран Центральной и Восточной Европы. Остальные страны с переходной экономикой, а также страны, находящиеся на юге Европы, составляют среднюю группу, а все прочие (Азии, Африки, Латинской Америки) относятся к группе с высокой или даже сверхвысокой долей неформальной занятости. Такое укрупненное деление «схватывается» практически всеми измерителями неформальности, несмотря на различные недостатки последних, поскольку оно является отражением глубинных структурных и институциональных различий между этими группами стран. С одной стороны, богатые страны богаты отчасти из-за того, что доля неформальных рабочих мест (которые, как правило, являются низкопроизводительными) в них мала. С другой стороны, экономический рост позволяет больше инвестировать в качество институтов, что в свою очередь само сокращает пространство неформальности и снижает стимулы к уходу из-под регулирования.

³⁵ Очень высокие оценки для Ирландии и Великобритании объясняются, по-видимому, особенностями трудового законодательства этих стран. В них закон не требует от работодателей обязательного заключения с работниками трудовых контрактов. Что касается выдачи работникам альтернативного документа, именуемого «условия занятости», то и она может осуществляться в течение одного-двух месяцев после фактического найма, причем многие работодатели пропускают и эти сроки. В результате большое число работников трудятся без какого-либо официального оформления и поэтому могут рассматриваться как занятые на неформальной основе.

2.4. Измерения неформальности в России: краткий обзор

Хотя число существующих для России альтернативных показателей неформальной занятости относительно невелико, в зависимости от принятых определений и используемых данных они, как уже упоминалось во введении, варьируются в достаточно широких пределах.

Начнем с официальных оценок, разрабатываемых Росстатом на основе Обследований населения по вопросам занятости (ОНПЗ). Эти обследования проводятся ежегодно, начиная с 1992 г., ежеквартально – начиная с 1999 г. и ежемесячно – начиная с сентября 2009 г. Они основываются на методологии, унифицированной в соответствии с требованиями МОТ, и охватывают взрослое население всех регионов страны в возрасте 15–72 лет. В настоящее время количество респондентов составляет более 800 тыс. человек в год. В официальных публикациях Росстата оценки занятости в неформальном секторе доступны за период 2001–2012 гг. Однако имеющиеся данные позволяют продолжить их ряд до 1999 г. включительно [Гимпельсон, Зудина, 2011]. Сопоставимые оценки за более ранний период недоступны.

В рамках ОНПЗ ключевым при определении принадлежности работников к формальному либо неформальному секторам является вопрос о типе работы [Горбачева, Рыжикова, 2004]. В новейшей редакции он допускает шесть вариантов ответа: 1) на предприятии, в организации со статусом юридического лица; 2) в фермерском хозяйстве; 3) в сфере предпринимательской деятельности без образования юридического лица; 4) по найму у физических лиц, индивидуальных предпринимателей; 5) на индивидуальной основе; 6) в собственном домашнем хозяйстве по производству продукции для реализации. Первый вариант ответа квалифицируется как работа в формальном, все остальные – как работа в неформальном секторе.

Согласно официальным данным Росстата, доля занятых в неформальном секторе в 2000-е годы увеличилась примерно в полтора раза – с 12,4 до 16,5 % (без учета работников, занятых в нем на условиях вторичной занятости). (Если в дополнение к первичной учитывать также вторичную неформальную занятость, то рост оказывается намного скромнее: с 17,1 % в 1999 г. до 18,5 % в 2011 г.) Практически весь этот прирост обеспечила одна группа – работающие по найму у физических лиц, доля которых в общей численности занятых выросла с 3,8 % в 1999 г. до 9,7 % в 2011 г. (подробнее об этом см. главу 3)³⁶.

Определение неформального сектора, используемое в рамках ОНПЗ, можно было бы назвать «расширенным производственным», поскольку дополнительные ограничения, о которых говорится в документах МОТ (число наемных работников или официальная регистрация бизнеса), в нем не используются³⁷. Подобное решение может иметь вполне разумные основания – известно, что вопрос о том, сколько человек числится на предприятиях, где трудятся респонденты, оказывается, как правило, сопряжен с большим процентом неответов и что информированность респондентов о наличии официальной регистрации у бизнес-единиц, где они заняты, также оставляет желать много лучшего. Однако использование подобного подхода делает официальные оценки занятости в неформальном секторе для России, строго говоря, несопоставимыми с аналогичными оценками для большинства других стран.

³⁶ Стоит отметить, что часть этого прироста может быть статистическим артефактом, связанным с изменением формулировки самого вопроса. Если до 2003 г. соответствующая подсказка в анкетах ОНПЗ формулировалась как «по найму у физических лиц», то затем она была уточнена и стала звучать несколько иначе – «по найму у физических лиц, у индивидуальных предпринимателей».

³⁷ Первоначальная версия методологии ОНПЗ предполагала отнесение самозанятых, чья деятельность протекает на предприятиях со статусом юридического лица, к формальному сектору [Горбачева, Рыжикова, 2002]. Но и она не предусматривала использования более широкого критерия – наличия официальной регистрации независимо от того, как юридически оформлен тот или иной бизнес. Что касается работающих по найму, то по отношению к ним никакие дополнительные критерии (размерный или регистрационный) никогда не применялись. Добавим, что на момент подготовки рукописи книги обсуждалось введение критерия численности занятых для ПБЮЛов, использующих наемный труд.

Впрочем, даже при такой расширенной трактовке уровень занятости в неформальном секторе среди городского населения России оказывается достаточно умеренным – 13,5 % (2011 г.). Об этом стоит упомянуть, поскольку по традиции, унаследованной от самых первых исследований на данную тему, многими аналитиками (включая экспертов МОТ) занятость в неформальном секторе рассматривается как преимущественно городской феномен и ее оценки, как мы уже отмечали, часто рассчитываются только для городского населения или только для населения, занимающегося несельскохозяйственной деятельностью.

В принципе, данные ОНПЗ позволяют дополнительно оценивать также масштабы неформальной занятости, существующей внутри формального сектора. В разработках Росстата в состав занятых на неформальной основе среди работающих на предприятиях (т. е. в формальном секторе) включаются три группы: 1) помогающие работники семейных предприятий; 2) работающие по найму на основе устной договоренности; 3) работающие по найму на основе договоров гражданско-правового характера. Отнесение к «неформалам» последней, третьей, группы представляется не вполне очевидным. Неявно оно предполагает, что все работники, принадлежащие к этой категории, являются «фиктивными контрактниками», т. е. что работодатели оформляют их наем по нормам гражданского права исключительно в целях уклонения от налогов, а не потому, что это отражает реальный характер складывающихся в таких случаях экономических отношений. На наш взгляд, каким бы ни был официальный документ, оформляющий отношения между участниками договора, сам факт его наличия дает основания для квалификации работников, у которых он есть, в качестве занятых на формальной основе (во всяком случае, в рамках «контрактного» подхода).

Однако масштабы неформальной занятости в формальном секторе, по оценкам Росстата, в любом случае оказываются более чем скромными. Из данных ОНПЗ следует, что на протяжении 2000-х годов доля занятых на основе устной договоренности среди всех занятых на предприятиях и в организациях формального сектора колебалась вокруг отметки 1 %.

Как было отмечено, важнейшей особенностью определения Росстата является неиспользование в нем как размерного, так и регистрационного критериев. Естественно спросить: какова же «цена вопроса»? Насколько значительны в количественном выражении последствия подобной методологической установки? Данные о наличии/отсутствии официальной регистрации у производственных единиц без статуса юридического лица доступны в ОНПЗ только по samozанятым. Расчеты показывают, что, скажем, в 2011 г. при введении по отношению к ним дополнительного критерия, связанного с наличием/отсутствием официальной регистрации, уровень занятости в неформальном секторе снижается почти на 3 п.п. – с 16,5 до 13,7 %. Если предположить, что наемные работники, занятые на официально зарегистрированных производственных единицах без статуса юридического лица, составляют примерно такую же величину, то тогда интересующий нас показатель оказался бы еще ниже – порядка 10–12 %.

Значительно более заметные последствия имеет неиспользование критерия размерности. В табл. 2.2 показано распределение работников, имеющих различные виды занятости, по двум группам производственных единиц – с численностью персонала до 5 и с численностью персонала 5 и более человек. (Оценки относятся к 2008 г. – последнему году, за который имеются соответствующие данные.) Из нее следует, что если бы, исходя из количественного критерия, мы отнесли к предприятиям неформального сектора производственные единицы со штатом менее 5 человек, то в таком случае уровень занятости в нем упал бы с 17,9 до 11,3 %. А если бы мы исключили затем работников, чья деятельность протекает на предприятиях со штатом до 5 человек, но с официальной регистрацией в качестве юридических лиц, то тогда он сократился бы до отметки 9,2 %³⁸. Таким образом, наложение любых дополнительных критериев снижает

³⁸ Более того, при введении критерия размерности данные ОНПЗ не обнаруживают никакого устойчивого тренда к расширению занятости в неформальном секторе. Согласно скорректированным таким образом оценкам, как в начале, так и в

уровень занятости в неформальном секторе по данным ОНПЗ, приближая его к показателям, типичным для экономически наиболее развитых стран мира.

Таблица 2.2. Распределение работников по видам занятости и размеру предприятий, ОНПЗ, 2008 г., %

Вид занятости на основной работе	Предприятия по численности персонала			Итого
	до 5 человек	5 человек и более	всего	
На предприятии, в учреждении, организации	2,8	97,2	100	82,1
В фермерском хозяйстве	31,7	68,3	100	0,9
Предпринимательская деятельность без образования юридического лица	76,2	23,8	100	1,5
По найму у физических лиц, индивидуальных предпринимателей	29,2	70,8	100	10,5
На индивидуальной основе	86,2	13,8	100	2,5
В домашнем хозяйстве по производству продукции сельского, лесного хозяйства	100	0	100	2,6
Все занятые	11,3	88,7	100	100

Источник: ОНПЗ, 2008 г.

Альтернативный набор оценок дает обращение к данным так называемого баланса трудовых ресурсов³⁹. В представленных в нем таблицах в среднегодовой численности занятых выделяются а) лица, занятые индивидуальным трудом и по найму у отдельных граждан (без занятых в домашних хозяйствах населения производством продукции для реализации) и б) занятые в домашних хозяйствах населения производством продукции для реализации. В некоторые годы эти две группы не разделялись. По сути, обе можно отнести к неформальному сектору, если придерживаться расширенного производственного определения. В основе этих оценок лежат те же данные ОНПЗ, но скорректированные в региональных управлениях Росстата с учетом имеющихся у них дополнительных статистических источников (например, налоговой и миграционной статистики, а также численности занятых без официальных контрактов на предприятиях формального сектора). В этом случае оценки возрастают в среднем примерно на 5 п.п. по сравнению с оценками, получаемыми на основе ОНПЗ. Главный недостаток этого подхода заключается в том, что детали методологии, используемой для зачисления индивидов в две эти группы, неизвестны и мы не можем быть уверены в том, что она не претерпевала изменений во времени и применялась единообразно всегда и во всех регионах.

Для оценки занятости в неформальном секторе исходя из официальных данных может также использоваться косвенный метод, который можно назвать «остаточным»⁴⁰. Согласно этому подходу численность занятых в неформальном секторе можно определить как разность

конце 2000-х годов уровень занятости в нем находился вблизи отметки 9 %.

³⁹ См. ежегодные издания под названием «Среднегодовая численность занятых по видам экономической деятельности и формам собственности за... год» (в составе баланса трудовых ресурсов). Росстат и ГМЦ, разные годы.

⁴⁰ Он, например, использовался в исследовании В. Гимпельсона и А. Зудиной [Гимпельсон, Зудина, 2011], составившем основу главы 3 настоящей книги.

между общей численностью занятых в экономике и численностью занятых в корпоративном секторе⁴¹. Последний показатель рассчитывается регулярно по данным отчетности предприятий и организаций (т. е. юридических лиц), составляющих «ядро» формального сектора. Этот подход также не дает оценок, которые можно было бы считать конвенциональными исходя из методологических требований МОТ, поскольку получаемые на его основе показатели точно так же, как и показатели, рассчитываемые на основе ОНПЗ, строятся без использования размерного или регистрационного критериев. Однако МОТ принципиально допускает использование такого рода «остаточных» методов, основывающихся на вычитании из общей численности занятых известной из других источников численности формальных работников, для тех стран, где прямые данные о неформальной занятости не собираются [ILO, 2002b, p. 18].

В «остаток» попадают все занятые вне организаций – самозанятые, включая ПБОЮЛов, занятые по найму у ПБОЮЛов и у граждан, помогающие члены семей, а также работающие в организациях без официальных контрактов или по гражданско-правовым договорам. В этом смысле полученную остаточную величину корректнее обозначать термином «занятость в некорпоративном секторе», чем термином «занятость в неформальном секторе». Можно, тем не менее, предположить, что в значительной мере они должны пересекаться. По крайней мере, информсмент регулирующих норм вне корпоративного сектора гораздо слабее, даже если предположить, что трудовое и смежное социальное законодательство распространяется на некорпоративный сектор в той же мере, что и на корпоративный (что на самом деле не вполне так). Как нам напоминает резолюция 17-й МКСТ, определение неформальных рабочих мест должно включать ситуации, когда они являются формальными де-юре, но неформальными де-факто [Husmanns, 2004].

По данным отчетности предприятий, за 1999–2008 гг. занятость в корпоративном секторе, где производится основная часть ВВП страны, сократилась примерно с 51–52 млн человек до 49,4 млн. В то же время общая занятость за годы быстрого экономического роста значительно возросла. В результате в 2008 г. разность между общей численностью занятых в экономике и численностью занятых в корпоративном секторе составила около 19 млн человек, увеличившись за рассматриваемый период на 7–8 млн. Это означает, что в относительном выражении доля занятых в некорпоративном секторе к началу кризиса приблизилась к 28 % занятых. В 2009–2012 гг. общая занятость увеличилась до 67,7 млн человек (по Балансу трудовых ресурсов), тогда как среднесписочная занятость на предприятиях и в организациях дополнительно сократилась, составив 46,3 млн. Разность между этими величинами, таким образом, превысила 21 млн человек, приблизившись к трети от всех занятых. Как видим, и период роста (до 2009 г.), и кризисно-посткризисный период характеризовались реаллокацией рабочих мест из корпоративного в некорпоративный сектор, т. е. из жестко регулируемого в нерегулируемый или слабо регулируемый.

Еще одним источником, позволяющим оценивать динамику и масштабы неформальной занятости в России на регулярной основе, является Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ – ВШЭ). РМЭЗ представляет собой общенациональное лонгитюдное обследование домохозяйств и проводится один раз в год (начиная с 1994 г. и исключая 1997 и 1999 гг.) Исследовательским центром ЗАО «Демоскоп» совместно с Институтом социологии РАН, Институтом питания РАМН, НИУ Высшая школа экономики и Университетом Северной Каролины в Чепл Хилле (США). Исходная выборка РМЭЗ составляет около 5 тыс. жилищ-домохозяйств (порядка 12 тыс. респондентов), расположенных в 160 насе-

⁴¹ Строго говоря, отчетность предприятий содержит информацию не о том, какова численность занятого на них персонала, а о том, каким числом рабочих мест (в эквиваленте полного рабочего времени) они располагают. (Дело в том, что, по методологии Росстата, при оценке количества замещенных рабочих мест большинство работников учитываются не как целые единицы, а пропорционально отработанному ими времени.) Это ведет к занижению численности занятых в корпоративном секторе.

ленных пунктах в 35 субъектах Российской Федерации. Выборка построена таким образом, что результаты обследования являются репрезентативными по России в целом. (Данные РМЭЗ служат основой для большинства оценок, обсуждаемых в последующих главах книги.)

Впервые данные РМЭЗ были использованы для оценки уровня неформальной занятости в период 2000–2003 гг. в исследовании О. Синявской [Синявская, 2005], которое основывалось на «гибридном» определении с элементами как производственного, так и легалистского подходов. К «неформалам» были отнесены две группы работников – во-первых, все занятые не на предприятиях и, во-вторых, занятые по найму на предприятиях без официального оформления. Оценки уровня первичной неформальной занятости, полученные О. Синявской для начала 2000-х годов, составили относительно небольшую величину – 6,5–7,5 % (с учетом вторичной неформальной занятости они возрастали примерно вдвое – до 14–15 %) ⁴².

Более поздние оценки (также на данных РМЭЗ) Т. Карабчук и М. Никитиной охватывали период 2003–2009 гг. и также опирались на разновидность «гибридного» определения [Карабчук, Никитина, 2011]. (Хотя в этой работе приводятся расчеты и для более ранних лет, они рассматриваются авторами как методологически недостаточно корректные.) Исходя из «гибридного» определения, сочетавшего производственный и легалистский подходы, «неформалами» признавались: 1) все занятые не на предприятиях; 2) занятые на предприятиях без официального оформления; 3) занятые на микропредприятиях со штатом не более 5 человек. Усредненная оценка для всего рассматриваемого периода составила около 17 % (в том числе: занятые не на предприятиях – 8 %, занятые на предприятиях без официального оформления – 5,5 %; занятые на микропредприятиях со штатом не более 5 человек – 3,3 %.) Этот показатель близок к данным официальной статистики, однако динамика неформальной занятости, которая вырисовывается из расчетов Т. Карабчук и М. Никитиной, имеет мало общего с той, что фиксируют ОНПЗ. По их оценкам, резкий скачок неформальной занятости произошел в начале 2000-х годов – пик был достигнут в 2004 г. (17,6 %), а во все последующие годы ее доля оставалась примерно постоянной, колеблясь вокруг отметки 17 % [Там же].

В исследовании Ф. Слонимчика (составившего основу главы 6 нашей книги) данные РМЭЗ использовались для получения оценок неформальной занятости для периода 2001–2009 гг. [Slonimczyk, 2011]. Предложенное в нем определение также было «гибридным». Выделялись три составляющих неформальной занятости, которые определялись исходя из ответов на три вопроса регулярной анкеты РМЭЗ: о типе работы (на предприятиях/не на предприятиях); о наличии официально оформленных трудовых договоров (для работающих по найму на предприятиях) или официальной регистрации (для самозанятых); о наличии нерегулярных подработок. Все работающие не на предприятиях квалифицировались как занятые в неформальном секторе; как и в случае ОНПЗ, никакие дополнительные ограничения (количественные или регистрационные) не налагались. В состав неформально занятых включались также работники, занятые на предприятиях без официального оформления. Наконец, к числу «неформалов» относились лица с нерегулярной занятостью, если она была у них единственной (т. е. если она не являлась дополнительной по отношению к какой-либо другой имевшейся у них регулярной работе).

Подход Ф. Слонимчика можно назвать «расширенным и модифицированным производственным подходом»: расширенным – потому что, как и в ОНПЗ, все без исключения работающие не на предприятиях считаются занятыми на неформальной основе; модифицированным – потому что к ним добавляется ряд групп, чья занятость квалифицируется как неформальная исходя из легалистских критериев (отсутствие официального оформления). Неудивительно,

⁴² В этой работе приводились также альтернативные оценки, рассчитанные по данным обследования Московского центра Карнеги (2000 г.) и Национального обследования благосостояния и участия населения в социальных программах (2003 г.). В первом случае охват работников неформальной занятостью составил около 4 %, во втором – примерно 5 % [Синявская, 2005].

что результатом этого оказываются высокие оценки охвата российских работников неформальной занятостью – от 20 до 24 % для периода 2000-х годов. (Ее структура для 2009 г. выглядела так: чуть более 8 % – занятые не на предприятиях; примерно 6 % – занятые на предприятиях без официального оформления; примерно 8 % – занятые нерегулярными подработками⁴³.)

В работе Х. Леманна с соавторами также использовались данные РМЭЗ, но не регулярных обследований, а специального модуля 2009 г., посвященного проблеме неформальной занятости [Lehmann et al., 2011]. Для выделения неформальной занятости использовались два альтернативных легалистских критерия – наличие/отсутствие официально оформленного трудового договора и уплата/неуплата работодателями взносов в социальные фонды с заработной платы работников. Уровень неформальной занятости при использовании первого подхода составил 6 %, при использовании второго – свыше 14 %. Первая из этих оценок представляется заниженной, так как относится только к наемным работникам, занятым на предприятиях. (В основной анкете РМЭЗ работникам, занятым не на предприятиях, вопрос о наличии/отсутствии у них официально оформленных трудовых договоров не задается.) Вторая является более корректной, так как относится ко всем наемным работникам независимо от того, где они заняты – на предприятиях или не на предприятиях. Однако и она не учитывает неформальную занятость среди самозанятых⁴⁴.

Как мы уже упоминали, данные по России собираются также в рамках Европейского социального исследования, результаты которого для 2008–2009 гг. были проанализированы М. Хазансом [Hazans, 2011]. В своем анализе он использовал элементы как производственного, так и легалистского подходов. К неформально занятым относились: 1) среди работающих по найму – занятые без письменного контракта; 2) среди самозанятых – работодатели, возглавляющие предприятия с численностью персонала не более 5 человек, а также работники-индивидуалы (*own-account workers*) в том случае, если они не являлись специалистами высшего уровня квалификации; 3) среди помогающих семейных работников – лица, занятые на семейных предприятиях без официально оформленных трудовых контрактов. Следуя такому определению, Хазанс получил оценку уровня неформальной занятости для России в 2008 г., равную 12 %. Из общего числа неформально занятых свыше 6 % составили работающие по найму, около 5,5 % самозанятые и примерно 0,5 % помогающие семейные работники. Дополнительно он выделял среди экономически неактивного населения лиц, на момент обследования не присутствовавших на рынке труда, однако в предыдущие 12 месяцев в течение какого-то времени работавших на неформальной основе. В случае России эта добавка оказывается достаточно весомой – 4,2 % [Ibid].⁴⁵

Близкие оценки для России содержатся в базе данных МОТ (правда, они относятся только к городской несельскохозяйственной занятости) [ILO, 2011]. Согласно этим данным, если в начале 2000-х годов уровень неформальной занятости составлял в ней не более 4–5 %, то к концу этого десятилетия вырос до 12 %⁴⁶.

⁴³ Стоит отметить, что в РМЭЗ при выделении нерегулярной (случайной) занятости используется более длительный референтный период, чем тот, что принят при проведении стандартных обследований рабочей силы, – месяц вместо недели. При исключении лиц, занимающихся только подработками и не имеющих регулярной занятости, уровень неформальной занятости снижается примерно до 15 %.

⁴⁴ В главе 4 мы также используем данные дополнительно модуля РМЭЗ за 2009 г., но анализируем их исходя из более широкого определения неформальной занятости.

⁴⁵ Стоит также отметить, что показатели неформальной занятости оценивались М. Хазансом по отношению не к общей численности занятых, а к численности экономически активного населения [Hazans, 2011]. При пересчете на занятое население полученная им оценка увеличивается примерно на 1 п.п.

⁴⁶ Астрономически высокая оценка уровня неформальной занятости для России по состоянию на 1998 г. – 42,2 % – содержится в известной работе по теневой экономике Ф. Шнайдера и Д. Энсте [Schneider, Enste, 2002]. Однако она получена с использованием неконвенциональной методологии и едва ли может рассматриваться как сколько-нибудь реалистическая.

Даже такой – возможно неполный – обзор оценок для России показывает их значительный разброс. Анализу его причин посвящена работа Р. Капелюшников [Капелюшников, 2012]. В ней на данных уже упоминавшегося специального модуля РМЭЗ за 2009 г. оценивались показатели неформальной занятости при использовании четырех альтернативных ее определений – количественного, контрактного, социального и комбинированного. В соответствии с количественным подходом в ее состав включались работники, занятые на предприятиях с численностью менее 5 человек; в соответствии с контрактным – наемные работники без официально оформленных контрактов, а также самозанятые без официальной регистрации бизнеса; в соответствии с социальным – наемные работники и самозанятые, с чьих доходов не производилось никаких отчислений в социальные фонды. В рамках комбинированного подхода выделялись, во-первых, занятые в неформальном секторе, к которым относились все, чья деятельность протекала не на предприятиях со статусом юридического лица (что фактически совпадает с официальным определением Росстата), и, во-вторых, неформальные работники формального сектора, к которым относились работающие на предприятиях на основе устной договоренности или по гражданско-правовым контрактам (что опять-таки соответствует методологии ОНПЗ).

Анализ показал, что даже при использовании одной и той же базы данных (в данном случае РМЭЗ) оценки неформальной занятости варьируются в широком диапазоне в зависимости от выбора того или другого определения. При использовании количественного подхода доля неформально занятых для 2009 г. составила 10,8 %, при использовании контрактного – 13,7 %, при использовании социального – 12,4 %, но при использовании комбинированного оказалась примерно вдвое больше – 24,1 % [Капелюшников, 2012].

Сравнение альтернативных определений показало также, что они охватывают во многом разные, лишь частично пересекающиеся кластеры рабочих мест. «Ядро» неформальной занятости, состоящее из работников, которые могут классифицироваться как неформальные по всем четырем определениям, крайне мало – всего лишь 2,5 % от общей численности занятых. В то же время почти 30 % могли классифицироваться как неформальные в соответствии с хотя бы одним каким-либо критерием. Эти оценки еще раз подчеркивают, насколько неоднородный конгломерат занятых работников может скрываться за термином «неформальная занятость».

При смене определений иными оказывались не только масштабы неформальной занятости, но менялся и ее социально-демографический профиль. Доминирующими в структуре неформальной занятости в зависимости от выбранного подхода нередко становились противоположные социально-демографические группы. Отсюда в исследовании делается вывод, что любые обобщения относительно преобладания в ее составе тех или иных социально-демографических групп должны делаться с большой осторожностью и с указанием критериев выделения неформально занятых, а также проверяться на методологическую устойчивость [Там же].

Наш краткий обзор свидетельствует, что картину российской неформальной занятости нельзя считать «робастной» к выбору альтернативных определений. Похоже также, что в случае России методологическая неустойчивость показателей неформальной занятости оказывается даже сильнее, чем в случае других стран (к примеру, латиноамериканских). Не менее важно, что, как мы могли убедиться, в работах по российскому рынку труда чаще всего используются специфические критерии выделения неформально занятых, отклоняющиеся от стандартов, рекомендуемых в международной статистической практике. Как следствие внутренней неоднородности неформальной занятости и многообразия ее определений, большинство имеющихся оценок по России оказываются плохо сопоставимыми с аналогичными оценками по другим странам и, строго говоря, могут лишь ограниченно использоваться в целях межстрановых сопоставлений⁴⁷

⁴⁷ Напомним, 17-я МКСТ признала, что содержательное значение неформальной занятости варьируется между странами

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.